



**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, PELATIHAN, DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL
NEGARA (ASN) PADA DINAS TENAGAKERJA DAN PERINDUSTRIAN
KOTA TEGAL**

SKRIPSI

**Disusun sebagai salah satu syarat guna memperoleh derajat Strata Satu (S-1)
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Pancasakti Tegal**

**DIAH RISTIANI
NPM : 4115500051**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Pancasakti Tegal

2019

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya Diah Ristiani, yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa Skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri untuk mendapatkan gelar. Karya ini adalah milik saya, karena itu pertanggungjawabannya sepenuhnya berada pada saya.

Tegal, Juli 2019
Yang Menyatakan

A handwritten signature in black ink is written over a green and yellow revenue stamp. The stamp features a Garuda bird and the text 'METERAI TEMPEL', '6000', and 'RUPIAH'. A unique alphanumeric code is also visible on the stamp.

Diah Ristiani

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

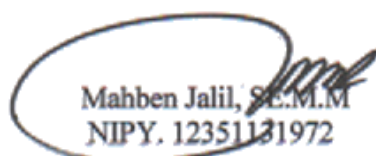
**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, PELATIHAN, DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL
NEGARA (ASN) PADA DINAS TENAGA KERJA DAN PERINDUSTRIAN
KOTA TEGAL**

SKRIPSI

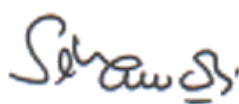
**Diah Ristiani
NPM : 4115500051**

Disetujui Oleh Pembimbing

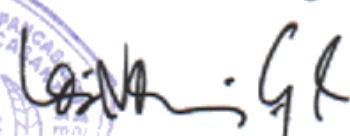

Dosen Pembimbing I


**Mahben Jalil, S.E., M.M.
NIPY. 12351131972**

Dosen Pembimbing II


**Setyowati Subroto, SE.M.Si
NIP. 197805092005012002**

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pancasakti Tegal**


**Dr. Dien Noviany R., S.E, M.M, Ak.CA
NIPY. 136628111975**


LEMBAR UJIAN SKRIPSI

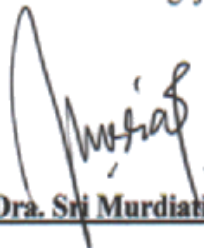
Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul :

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, PELATIHAN, DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL
NEGARA (ASN) PADA DINAS TENAGA KERJA DAN PERINDUSTRIAN**

Yang diajukan oleh Diah Ristiani, NPM 4115500051 telah dipertahankan didepan
Dewan Penguji pada tanggal 19 Juli 2019 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk
diterima.

Disetujui Oleh :

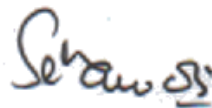
Ketua Penguji



Dra. Sri Murdiati, M.Si

NIPY. 62509091965

Penguji I



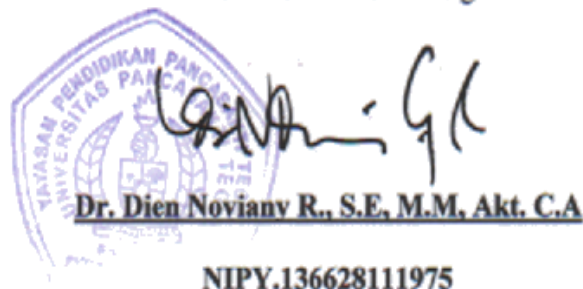
Setvowati Subroto, S.E., M.Si

NIP. 197805092005012002

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Pancasakti Tegal



Dr. Dien Novianv R., S.E., M.M., Akt. C.A
NIPY.136628111975

MOTTO

Jangan mudah menyerah. Kalau bosan, cari selingan sejenak. Kalau lelah, mari istirahat sebentar. kalau tidak tau lagi bagaimana caranya melanjutkan, bertanyalah. Kalau sudah tidak tahan lagi, bersabarlah. Tetapi jangan mudah menyerah. –Tere Liye

PERSEMBAHAN

Skripsi ini akan saya persembahkan kepada:

1. Kedua Orang Tua yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan serta motivasi dalam penyelesaian penyusunan Skripsi ini.
2. Adik saya Nakhrul Hayat yang selalu memberikan support.
3. Teman – teman satu angkatan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
4. Semua pihak yang tidak bisa di sebutkan oleh peneliti satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian Skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian untuk Skripsi dengan judul “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian kota Tegal”.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Dr. Dien Noviany R., S.E, M.M, Akt Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal
2. Setyowati Subroto, S.E., M.Si, selaku ketua Prodi Manajemen sekaligus dosen pembimbing 2 yang telah bersedia memberikan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulisan dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Mahben Jalil, SE.M.M, selaku dosen pembimbing 1 yang telah bersedia memberikan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulisan dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Semua pihak Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian kota Tegal yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga dan juga kemampuan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu penulis mohon dapat diberikan kritik dan saran yang membangun agar penulis dapat penyempurnaan penyusunan skripsi ini.

Tegal, Juli 2019

Diah Ristiani

ABSTRAK

Diah Ristiani, Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian kota Tegal. Skripsi : Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal 2019.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian kota Tegal. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah 32 orang pegawai dan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, responden dalam penelitian ini adalah 32 orang pegawai yang terdiri dari 4 bidang yaitu Sekretariat, Hubungan Industrial (HI), Perindustrian, Pembinaan Tenaga Kerja (PTK). Metode analisis yang digunakan adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian dengan analisis regresi linier berganda Kualitas Sumber Daya Manusia, Pelatihan dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi 0,003. Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi 0,002 artinya hipotesis diterima, Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi 0,001 artinya hipotesis diterima. Dan Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi 0,004 artinya hipotesis diterima.

Kata kunci: kinerja pegawai, kualitas sumber daya manusia, pelatihan, motivasi

ABSTRACT

Diah Ristiani, The Influence of Quality of Human Resources, Training and Motivation on Student Performance of the Manpower and Industry Office in Tegal City. Thesis: Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Pancasakti Tegal University 2019.

This study aims to determine the Effect of Quality of Human Resources, Training and Motivation on Student Performance of the Departement of Manpower and industry in Tegal City. The data used in this study are primary data. The population in this study were 32 employees and the technique of taking samples using saturated samples, respondents in this study were employees consisting of 4 fields, namely the Secretariat, Industrial Relations (HI), Industry, Manpower Development (PTK). The analytical method used is the classic assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing and coefficient of determination.

The result of the study with multiple linear regression analysis of the Quality of Human Resources, Training and Motivation simultaneously influence the performance of imployees with a significance level of 0,003. The quality of Human Resources partially affects the performance of imployees with a significance level of 0,002 meaning that the hypothesis is accepted, Training has a partial effect on the performance of imployees with a significance level of 0,001 meaning the hypothesis is accepted. And Motivation has a partial effect on the performance of employees with a significance level of 0,004 meaning the hypothesis is accepted.

Keywords: employee performance, quality of human resources, training, motivation.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
HALAMAN UJIAN SKRIPSI	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Landasan Teori.....	9
1. Kinerja Pegawai	9
a. Dimensi Kinerja Pegawai.....	10

b. Tujuan dan Elemen Kinerja Pegawai	12
c. Hambatan-hambatan dalam Penerapan Kinerja Pegawai	14
d. Unsur-unsur Kinerja Pegawai	15
e. Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai	16
2. Kualitas Sumber Daya Manusia.....	16
a. Arti Kualitas	18
b. Sumber Daya Manusia yang Berkualitas	21
3. Pelatihan.....	24
a. Manfaat Pelatihan.....	27
b. Kapan Pelatihan dilakukan ?.....	29
c. Tujuan Pelatihan.....	31
4. Motivasi.....	32
a. Prinsip-prinsip Motivasi.....	33
b. Teori Motivasi Dua Faktor Herzberg.....	34
c. Teori Motivasi Muhamad Busro	36
B. Penelitian Terdahulu	37
C. Kerangka Pemikiran.....	38
D. Perumusan Hipotesis	43
BAB III METODE PENELITIAN	45
A. Pemilihan Metode	45
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	45
C. Teknik Pengambilan Sampel.....	46
D. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel.....	47

E. Teknik Pengumpulan Data.....	51
F. Teknik Pengolahan Data	52
G. Analisis Data dan Uji Hipotesis	53
1. Analisis Regresi Berganda	53
2. Uji Validitas	54
3. Uji Reliabilitas	54
4. Uji Asumsi Klasik	55
a. Uji Normalitas	55
b. Uji Multikolonieritas	55
c. Uji Heteroskedastisitas.....	56
5. Uji Hipotesis.....	56
a. Uji T (Parsial/Individu)	56
b. Uji F (Simultan / Bersama – sama)	58
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	61
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	61
1. Sejarah Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Tegal.....	61
2. Visi dan Misi Dinas Kerja dan Perindustrian Tegal.....	62
3. Tujuan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal	63
4. Struktur Organisasi Dinas	63
5. Uraian Jabatan dan Tugas Pegawai.....	64
B. Hasil Penelitian	66
1. Gambaran Umum Responden	66
2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	68

a. Hasil Pengujian Validitas.....	68
b. Uji Reliabilitas	71
3. Uji Asumsi Klasik.....	73
a. Hasil Uji Normalitas	73
b. Uji Multikolonieritas.....	77
c. Uji Heteroskedastisitas.....	78
4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	80
5. Hasil Uji Hipotesis	82
1. Uji F (Uji Simultan)	82
2. Uji t (Parsial).....	83
3. Hasil Koefisien Determinasi	86
C. Pembahasan.....	87
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	92
A. Kesimpulan	90
B. Saran.....	91
DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRAN.....	95

DAFTAR TABEL

Tabel

1. Data Jumlah Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal Tahun 2019.....	2
2. Data Jumlah Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Tegal yang Sudah Mengikuti Pelatihan	5
3. Penelitian Terdahulu	37
4. Sampel.....	47
5. Operasionalisasi Variabel.....	49
6. Profile Responden	67
7. Uji Validitas Kualitas Sumber Daya Manusia	69
8. Uji Validitas Variabel Pelatihan.....	70
9. Uji Validitas Variabel Motivasi	70
10. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai	71
11. Hasil Uji Reliabilitas	72
12. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test	74
13. Hasil Uji Multikolonieritas	75
14. Analisis Regresi Linier Berganda	78
15. Uji Statistik F	80
16. Uji Statistik t	82
17. Hasil Uji R^2	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Hal
1. Kerangka Pemikiran.....	43
2. Struktur Organisasi.....	63
3. Uji Heteroskedastisitas.....	77

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN

1. Surat Balasan Penelitian.....	96
2. Kuesioner	97
3. Tabulasi Jawaban Responden	102
4. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	106
5. Uji Asumsi Klasik	112
6. Regression	114
7. Pengujian Hipotesis.....	114
8. Tabel r	115

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi, apapun bentuknya tidak akan mampu berjalan dengan baik jika tidak diimbangi dengan sistem manajerial yang baik, terutama manajemen personalia. Dalam manajemen personalia, manusia adalah unsur terpenting yang harus ada dalam suatu organisasi. Suatu organisasi yang memiliki dana cukup besar, fasilitas yang memadai, dan lingkungan yang mendukung, tetapi tidak didukung oleh manajemen personalia yang teratur dengan baik, dapat dipastikan kelangsungan organisasi tersebut tidak akan berjalan dengan baik karena sejatinya setiap organisasi mempunyai visi dan misi yang hendak dicapainya. Tujuan tersebut diraih dengan mendayagunakan sumber-sumber dayanya yang ada pada manusia baik berupa akal pikiran, tenaga, keterampilan, emosi, dan sebagainya yang dapat digunakan untuk dirinya maupun untuk organisasi.

Sumber daya aparatur pemerintah baik di kementerian/lembaga maupun pemerintahan Daerah sampai dengan saat ini belum sepenuhnya dikelola secara optimal. Berbagai permasalahan dalam penilaian kinerja pegawai ternyata juga terjadi, sehingga beberapa pemerhati manajemen sumber daya manusia berpendapat bahwa tahap penilaian kinerja pegawai merupakan tahap paling

kritis dalam pengelolaan pegawai. Oleh karena itu diperlukan energy, waktu, dan dana yang cukup untuk mengimplementasikan model penilaian kinerja yang tepat bagi pegawai.

Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian yang berlokasi di Jl. Hang Tuah, No.25 Kota Tegal merupakan organisasi formal yang dibentuk untuk membantu menjalankan roda pemerintahan bupati dalam hal kepengurusan mengenai tenaga kerja dan transmigrasi. Tugas pokok Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian kota Tegal adalah merumuskan kebijaksanaan teknis dan melaksanakan kegiatan teknis operasional di bidang pelayanan ketenagakerjaan yang meliputi penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja, hubungan industrial dan syarat kerja, pengawasan ketenagakerjaan, latihan dan produktivitas serta melaksanakan ketatausahaan dinas. Diketahui Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian kota Tegal memiliki 32 pegawai yang masing-masing ditempatkan pada beberapa bagian di instansi tersebut, dan berikut adalah data jumlah pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian kota Tegal.

Tabel 1

Data jumlah Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian kota Tegal tahun 2019

NO	BIDANG	JUMLAH PEGAWAI
1	Sekretariat	9
2	Hubungan Industrial (HI)	4

3	Perindustrian	11
4	Pembinaan Tenaga Kerja (PTK)	8
TOTAL PEGAWAI		32

Sumber: Arsiparis Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Tegal.

Tidak menutup kemungkinan bahwa dalam lingkup Dinas Tenaga Kerja dan Perindustriankota Tegal juga memiliki hambatan-hambatan dalam menyelenggarakan organisasi yang tidak lain disebabkan oleh karena Kualitas Sumber Daya Manusianya yang tidak mendukung. Jika hal demikian terjadi maka sulit bagi organisasi tersebut mencapai visi dan misinya. Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian kota Tegal perlu untuk senantiasa memperhatikan pengembangan aparturnya secara keseluruhan yang dapat dilaksanakan melalui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan untuk peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mereka. Sehingga aparat pemerintah dalam lingkup instansi tersebut dapat melaksanakan tugas dan kegiatan dengan baik dalam usaha untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan sebelumnya. Kenyataan yang terjadi bahwa kualitas sumber daya manusia khususnya pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustriankota Tegal belum maksimal. Hal ini di tandai dengan kurangnya disiplin kerja, tingkat pendidikan, dan terdapat pegawai yang latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang di embannya, sehingga hal tersebut berdampak pada kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerjadan Perindustrian kota Tegal tersebut. Dari

hasil observasi yang dilakukan, jabatan yang diduduki oleh beberapa Pegawai tidak selamanya berdasarkan latar belakang pendidikan dan kompetensi yang dimiliki, misalnya fakta yang di temukan di lapangan bahwa ada lulusan pertanian yang ditempatkan di bidang administrasi dan masih banyak pegawai yang kurang mampu menyelesaikan tugas yang diembannya dengan baik karena kurangnya pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Hal ini tentu saja berpengaruh terhadap kualitas kerja mereka karena dalam hal ini mereka tidak menguasai betul bidang pekerjaannya. Dan hal lain yang perlu diperhatikan kembali adalah kurangnya komunikasi antar pegawai, dampaknya sangat mempengaruhi kinerja pegawai khususnya pegawai baru, karena seharusnya pegawai lama atau bahkan kepala Dinas tersebut bisa memberikan arahan/Motivasi yang baik untuk para pegawai baru, supaya kedepannya pegawai baru dapat beradaptasi dengan baik. Hal tersebut tentu saja dapat memberikan dampak positif bagi kinerja pegawai untuk tahap selanjutnya. Kemudian dari segi pengadaan Pelatihan, Hal tersebut sangat penting, terutama bagi diri sendiri, karena ketika seorang pegawai telah mengikuti beberapa pelatihan tujuannya adalah untuk memenuhi kebutuhan para pegawai dalam menjalankan pekerjaannya serta dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi instansi.

Tabel 2

Data jumlah Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Tegal yang sudah mengikuti Pelatihan

NO	BIDANG	JABATAN	JENIS PELATIHAN	JUMLAH PEGAWAI
1.	Sekretariat	Kepala Dinas	Diklat PIM II	1
2.	Perindustrian	Kepala Bidang Perindustrian	Diklat PIM III	1
3.	Sekretariat	Pengarsipan	Arsiparis	1
4.	Hubungan Industrial (HI)	Kepala Bendahara Gaji	Pelatihan Sistem Bendaharawan	1
5.	Perindustrian	Kepala Bendahara Pengeluaran	Pelatihan Sistem Bendaharawan	1
TOTAL PEGAWAI				5

Sumber: Arsiparis Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Tegal.

Berdasarkan data diatas, dapat disimpulkan bahwa pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Tegal masih kurang maksimal dalam pengadaan pelatihan, karena dari total 32 pegawai, baru 5 pegawai yang mengikuti pelatihan, sisanya masih ada 27 pegawai lain yang belum mengikuti pelatihan. Seharusnya Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Tegal bisa mengadakan pelatihan secara keseluruhan pegawai pada waktu yang bertahap, tujuannya tidak lain adalah untuk menjadikan para pegawai menjadi sumber daya manusia yang berkualitas.

Berdasarkan Data dan Uraian diatas,peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, PELATIHAN, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA DINAS TENAGA KERJA DAN

PERINDUSTRIAN KOTA TEGAL” supaya peneliti mengetahui apakah memang variabel tersebut ada pengaruhnya atau tidak bagi instansi.

B. Rumusan Masalah

Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pelatihan, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian kota Tegal, maka berikut ini adalah pernyataan dalam penelitian kasus ini.

Adapun pertanyaannya adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian kota Tegal ?
2. Apakah ada pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian kota Tegal ?
3. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerjaterhadap Kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian kota Tegal ?
4. Apakah ada pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pelatihan, dan Motivasi Kerjaterhadap Kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian kota Tegal ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian kota Tegal

2. Untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian kota Tegal
3. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian kota Tegal
4. Untuk mengetahui Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pelatihan, dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian kota Tegal

D. Manfaat Penelitian

- a) Bagi Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian kota Tegal

Hasil penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal.

- b) Bagi Penulis

Hasil penelitian ini digunakan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh Gelar derajat Strata Satu (S-1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal. Dan sekaligus dapat dijadikan bahan pengetahuan yang didapat melalui teori dan penelitian, serta menerapkannya dilapangan.

- c) Bagi mahasiswa

Sebagai referensi dalam pengembangan ilmu di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal, dan

sekaligus menjadi acuan bagi mahasiswa dalam melakukan penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Landasan Teori adalah seperangkat definisi, konsep serta proporsi yang telah disusun rapi serta sistematis tentang variabel-variabel dalam sebuah penelitian.

1. Kinerja Pegawai

Muhamad Busro (2018:88) Kinerja adalah hasil yang diperoleh dalam suatu organisasi baik organisasi bersifat profit oriented dan non profit oriented yang menghasilkan selama satu periode waktu. Kinerja juga merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Kinerja juga merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai dan Basri (2005:50) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti

standar hasil kerja, target atau sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu, dan telah disepakati bersama

a. Dimensi Kinerja Pegawai

Menurut Muhamad Busro (2018:90) Pengukuran Kinerja Pegawai harus memiliki standar pekerjaan yang harus dipahami dengan jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui 2 faktor, yaitu : faktor internal dan eksternal.

1. Faktor Internal, Meliputi:

a) Kemampuan Intelektual

Merupakan seseorang yang menggunakan kecedersannya untuk bekerja, belajar, menggagas dan menjawab persoalan tentang berbagai gagasan.

b) Disiplin Kerja

Merupakan suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan pegawai terhadap peraturan organisasi.

c) Kepuasan Kerja

Merupakan tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas perasaan atau pekerjaannya dalam organisasi.

d) Motivasi Pegawai

Merupakan suatu kumpulan individu kekuatan tenaga yang berasal dari dalam maupun luar individu yang memulai sikap dan menetapkan bentuk, arah, serta intensitasnya.

2. Faktor Eksternal, Meliputi:

a) Gaya Kepemimpinan

Merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian.

b) Lingkungan Kerja

Merupakan kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan dalam melaksanakan tugasnya.

c) Kompensasi

Merupakan imbalan yang diterima oleh seorang pekerja atas jasa atau hasil kerjanya pada sebuah organisasi, dimana imbalan tersebut dapat berupa uang, baik secara langsung maupun tidak langsung.

d) Sistem Manajemen

Merupakan suatu kerangka proses dan prosedur yang digunakan untuk memastikan apakah suatu organisasi dapat memenuhi

standar dan menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Tujuan dan Elemen Kinerja

Muhamad Busro (2018:97) Untuk dapat mewujudkan sesuatu tujuan yang perusahaan yang bisa menerapkan konsep suatu kinerja, yang berkualitas dan profesional, maka kita perlu juga paham apa yang kita menjadi tujuan untuk menyeluruh suatu spesifik suatu kinerja, serta untuk menumbuhkan suatu budaya dimana individu dan kelompok bertanggung jawab atas kelanjutan peningkatan proses bisnis dan peningkatan keterampilan dan kontribusi mereka sendiri.

Adapun tujuan spesifik yang diterapkan oleh manajemen kinerja adalah sebagai berikut :

1. Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi.
2. Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja.
3. Meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai.
4. Memungkinkan individu mengembangkan kemampuan mereka, meningkatkan kepuasan kerja dan mencapai potensi mereka bagi keuntungan mereka sendiri dan organisasi secara keseluruhan.

5. Mengembangkan hubungan yang konstruktif dan terbuka antara individu dan manajer dalam suatu proses dialog yang dihubungkan dengan pekerjaan yang sedang dilaksanakan sepanjang tahun.
6. Memberikan suatu kerangka bagi kesepakatan sasaran bagaimana diekspresikan dalam target dan standar kinerja sehingga pengertian bersama tentang sasaran dan peran yang harus dimainkan manajer dan individu dalam mencapai sasaran tersebut.
7. Memutuskan perhatian pada atribut dan kompetensi yang diperlukan agar bisa dilaksanakan secara aktif dan apa yang seharusnya dilakukan untuk mengembangkan atribut dan kompetensi.
8. Memberikan umpan balik yang akurat dan objektif dalam kaitannya dengan target dan standar yang disepakati sehingga individu menerima umpan balik dari manajer tentang seberapa baik yang mereka lakukan.
9. Dasar-dasar penelitian ini, memungkinkan individu bersama manajer menyepakati secara bersama mengkaji training dan pengembangan serta menyepakati bagaimana kebutuhan itu dipenuhi.
10. Memberi kesempatan individu untuk mengungkapkan aspirasi dan perhatian mereka tentang pekerjaan mereka.
11. Menunjukkan pada setiap orang bahwa organisasi menilai mereka sebagai individu.

12. Membantu memberikan wewenang kepada orang memberi orang lebih banyak ruang lingkup untuk bertanggung jawab atas pekerjaan dan melaksanakan kontrol atas pekerjaan itu.
13. Membantu mempertahankan orang-orang yang mempunyai kualitas yang tinggi.
14. Mendukung misi jauh manajemen kualitas total.

c. Hambatan-hambatan dalam Penerapan Manajemen Kinerja

Muhamad Busro (2018:99) Dalam menerapkan suatu model manajemen kinerja yang profesional maka sering ditemui sebagai berbagai hambatan. Dan adapun bentuk-bentuk suatu hambatan sebagai berikut :

1. Masih kurangnya pemahaman pihak manajemen perusahaan dalam mengenal secara lebih komprehensif tentang manajemen kinerja. Adapun para manajer yang telah memahami dan benar baru sedikit, yaitu terutama mereka yang telah memiliki tingkat pendidikan yang tinggi dan juga berpengalaman dalam bidang secara lama ditambah dengan seringnya mengikuti pelatihan (*training*) dalam konteks manajemen kinerja.
2. Sarana dan prasaran yang terdapat diorganisasi tersebut baik organisasi yang bersifat profit oriented dan profit oriented belum mendukung ke arah penegakan konsep manajemen kinerja yang baik.
3. *Research*, pelatihan, jurnal atau buku teks yang mendukung pemahaman serta percepatan berbagai pihak dalam memahami dan

menafsirkan tentang manajemen kinerja belum tersedia dengan lengkap, bahkan dianggap masih kurang.

4. Keberadaan berbagai referensi baik yang ditulis oleh penulis asing dan domestik masih lebih bersifat umum dan belum bersifat spesifik atau khusus. Maka kondisi ini disebabkan para manajer dalam menerapkan suatu konsep manajemen kinerja harus bekerja untuk menerjemahkannya dengan kondisi tepat.
5. Dukungan pihak terkait seperti pemerintah dan lembaga terkait lainnya yang belum begitu maksimal dalam fungsinya sebagai kontrol sosial. Hal ini juga bisa dimaklumi karena mereka juga masih memiliki kekurangan perangkat dalam usaha mewujudkan suatu tatanan organisasi dengan basis manajemen kinerja yang profesional.

d. Unsur-unsur kinerja karyawan

Muhamad Busro (2018:103) Ada beberapa unsure yang dapat kita lihat dari kinerja seorang karyawan, yaitu:

- 1) Seorang karyawan dapat dikelompokkan kedalam tingkatan kinerja tertentu dengan melihat aspek-aspeknya, seperti : tingkat efektifitas, efisiensi, keamanan dan kepuasan pelanggan yang dilayani.
- 2) Tingkat efektifitas dapat dilihat dari sejauh mana seorang karyawan dapat memanfaatkan sumber-sumber daya untuk melaksanakan tugas-tugas yang sudah direncanakan, serta cakupan sasaran yang

bisa dilayani.

- 3) Unsur keamanan-kenyamanan dalam pelaksanaan pekerjaan, mengandung dua aspek, baik aspek keamanan-kenyamanan bagi karyawan maupun bagi pihak yang di layani. Dalam hal ini penilaian aspek keamanan-kenyamanan menunjuk pada keberadaandan kepatuhan pada standar pelayanan maupun prosedur kerja.

e. Tujuan Penilaian Kinerja

Muhamad Busro (2018:117) Hasil penilaian kinerja sering berfungsi sebagai basis evaluasi reguler terhadap kinerja anggota organisasi. Apakah seorang individu dinilai kompeten atau tidak kompeten, efektif atau tidak efektif, dapat dipromosikan atau tidak dapat dipromosikan, dan seterusnya berpijak pada informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja. Selain itu, organisasi sering mencoba mempengaruhi motivasi dan kinerja masa depan dari anggota-anggotanya dengan menghubungkan pemberian berbagai imbalan, seperti gaji dan nilai yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja.

2. Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara A.P (2005:21) Pada dasarnya manusia adalah orang-orang yang sangat berkualitas sebagai aktor dalam organisasi. Tenaga

manusialah yang menjadi suatu kebutuhan terpenting dalam organisasi pada umumnya, di mana dipengaruhi oleh nilai perilaku (*behavior*) para aktornya. Suatu lembaga, baik pemerintahan maupun perusahaan serta yayasan dalam mencapai bentuk organisasi yang digerakkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan dalam upaya mencapai tujuan lembaga atau organisasi. Di dalam mencapai tujuan juga harus dilihat dari proses pelaksanaan karyawan tersebut. Tujuannya dengan melihat suatu proses pelaksanaan karyawan dengan teliti, maka pimpinan utamanya dapat menjadikan nilai proses menjadi kualitas. Akan tetapi nilai proses tersebut harus melalui tahapan penilaian kerja terlebih dahulu. Dalam hal ini, sebenarnya hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*). Dengan kata lain, bila kinerja karyawan baik, maka kemungkinan besar kinerja lembaga juga baik. Kinerja seorang karyawan akan baik, jika dia mempunyai keahlian atau keterampilan (*skill*) yang tinggi. Tidak hanya itu pula, karyawan tersebut harus memiliki tekad yang kuat serta masa depan yang lebih baik. Keikutsertaan para peserta ini juga diatur dalam organisasi. Peraturan tersebut berkaitan dengan wewenang dan tanggungjawab. Untuk jelasnya, pemberian wewenang dan tanggungjawab tersebut dilimpahkan kepada masing-masing peserta organisasi. Hal ini seyogyanya kualitas kinerja mereka harus baik. Agar kualitas kinerja menjadi baik, maka perlu diukur secara periodik yakni 6 bulan atau minimal setiap tahun ke tahun berikutnya. Dalam prakteknya di atas sangat diperlukan

motivasi dan harapan dari keikutsertaan dalam kinerja mereka, begitupun pada pelatihan dan pengembangan harus selalu dilakukan. Praktek motivasi dan harapan peserta organisasi tercermin dalam perilaku disiplin, inisiatif, wewenang, dan tanggungjawab. Hal ini dapat membuat apakah dalam organisasi tersebut berjalan secara efektif dan efisien atau tidak sebaliknya. Dimana pada akhirnya nanti akan menentukan perkembangan kinerja organisasi juga sangat ditentukan secara efektif dan efisien dalam kepemimpinan. Efektivitas dan keefisienan ini selalu terjadi pada pihak manajemen atau manajerial secara strukturalnya, sehingga dalam mengelolah kegiatan usaha, produktivitas karyawan, serta partisipasi aktif setiap individu dalam organisasi. Peningkatan kinerja organisasi harus diimbangi dengan pemberian penghargaan non materi secara adil dan layak kepada setiap individu yang berpotensi.

a. Arti dari Kualitas

American Society For Quality Control mendefinisikan kualitas (*quality*) sebagai fitur-fitur dan karakteristik-karakteristik dari sebuah produk atau jasa secara keseluruhan yang berpusat pada kemampuan produk atau jasa tersebut dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang telah dinyatakan atau tersirat. Menurut Mangkunegara A.P (2005:45) Kualitas juga memiliki beberapa atribut yang berbeda yakni melalui 8 atribut dimensi tersebut. Berikut 3 dimensi Kualitas Sumber Daya Manusia yang secara umum menjelaskan makna dari kualitas, yang

merupakan elemen kesuksesan vital bagi organisasi dewasa ini. Memahami arti dasar dari kualitas adalah langkah awal yang bagus agar mampu mengelola kualitas secara lebih efektif, diantaranya adalah:

1) Kepribadian sebagai manusia, meliputi:

a. Kemampuan untuk menjaga Integritas

Merupakan suatu konsep yang berkaitan dengan konsistensi dalam tindakan-tindakan, nilai-nilai, metode-metode, ukuran-ukuran, prinsip-prinsip, dan berbagai hal lain yang dihasilkan oleh orang yang memiliki pribadi yang jujur dan karakter yang kuat.

b. Sikap

Suatu kecenderungan dan perasaan seseorang untuk mengenal aspek-aspek tertentu pada lingkungan yang seringkali bersifat permanen karena sulit diubah.

c. Tingkah Laku

Merupakan serangkaian tindakan yang dibuat oleh individu dalam hubungannya dengan diri mereka sendiri atau lingkungan mereka.

d. Etika

Merupakan aturan mengenai sikap atau perilaku dilingkungan kita sesuai dengan kebiasaan ditempat itu.

e. Moralitas yang sesuai dengan pandangan masyarakat

Merupakan sifat moral atau keseluruhan asas dan nilai yang berkenaan dengan baik dan buruk.

2) Produktivitas, meliputi:

a. Jumlah

Merupakan banyaknya suatu bilangan yang dikumpulkan menjadi satu.

b. Kualitas

Merupakan tingkat baik buruknya atau taraf atau derajat sesuatu.

3) Kreatifitas, meliputi:

a. Kemampuan Berpikir

Merupakan kemampuan yang digunakan untuk memahami konsep, menerapkan, mensintesis, dan mengevaluasi informasi yang diperoleh atau dihasilkan.

b. Kreatif

Merupakan kemampuan untuk menciptakan, atau mampu menciptakan sesuatu yang baru, baik berupa gagasan maupun kenyataan yang relative berbeda dengan apa yang telah ada sebelumnya.

c. Berguna Masyarakat

Merupakan sikap yang dapat membantu masyarakat untuk setiap kegiatan yang bermanfaat bagi masyarakat.

b.Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas

Menurut Ricky Griffin (2004:208) Kualitas adalah relevan baik bagi produk maupun jasa. Meskipun signifikansi kualitas untuk produk-produk atau jasa telah menyadari bahwa kualitas merupakan faktor penentu vital bagi kesuksesan atau kegagalan mereka. Untuk itulah, kualitas pelayanan telah menjadi isu persaingan penting dalam industri-industri perusahaan maupun lembaga.

Pengembangan suatu organisasi atau lembaga memerlukan aset pokok yang disebut sumber daya (*resources*). Sumber daya tersebut baik sumber daya alam (*natural resources*), maupun sumber daya manusia (*human resources*). Upaya mendapatkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas perlu dilatih dan ditingkatkan kualitasnya agar menjadi manusia yang efektif, efisien dan produktif. Kekurangan dan kelemahan manusia tersebut dapat dihindarkan atau dihilangkan, sehingga tidak berpengaruh terhadap kualitas pekerjaannya, karena beberapa hal berikut:

- 1) Kejelasan dalam instruksi dan tugas
- 2) Instruksi dan tugas sesuai dengan keadaan pengembalian amanah
- 3) Mendengarkan kritikan dan menolaknya dengan bijak
- 4) Memberikan bantuan-bantuan yang layak
- 5) Mengadakan pelatihan untuk menghilangkan ketidaktahuan dan memperkecil kelemahan

- 6) Berusaha selalu menambah pengetahuan atau mengadakan penelitian.

Ricky Griffin (2004:187) Kualitas SDM menyangkut dua aspek, yakni aspek fisik (kualitas fisik), dan non fisik (kualitas non fisik) yang menyangkut kemampuan bekerja, berfikir dan keterampilan-keterampilan lainnya. Kualitas SDM juga tidak hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja akan tetapi ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya, pengalamannya, kematangannya dan sikapnya. Untuk lebih lanjut mengenai aspek biologis, arti penting dari unsur fisik menjadi menonjol kembali. Dikemukakan antara lain, bahwa masukan gizi atau nutrisi yang berasal dari makanan, ikut menentukan mutu SDM. Misalnya, mempengaruhi kecerdasan, disamping keterampilan pada fisiknya. Beberapa pendapat mengatakan bahwa kualitas SDM dapat dikembangkan melalui aspek fisik dengan peningkatan kesehatan maupun non fisik dengan pelatihan dan pendidikan. Dari uraian-uraian di atas, peneliti berpendapat bahwa sumber daya manusia yang berkualitas memang sesuatu hal yang tidak mudah untuk mendapatkannya. Cara untuk mendapatkannya pun juga harus melalui *training and development* pada karyawan. Pelatihan dan pengembangan dimaksudkan pada kegiatan yang dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan, dan pengetahuan para karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan. Di mana proses pelatihan

dan pengembangan dilaksanakan baik bagi karyawan baru maupun lama. Pelatihan (*training*) berbeda dengan pengembangan (*development*). Pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek bagi para karyawan operasional untuk memperoleh keterampilan teknis operasional secara sistematis. Untuk pengembangan (*development*) merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang bagi para karyawan manajerial untuk memperoleh penguasaan konsep-konsep abstrak dan teoritis secara sistematis. Pelatihan dan pengembangan itulah pondasi dasar dari pendidikan yang diberikan selalu di setiap organisasi atau perusahaan. Cara tersebut juga bisa dijadikan suatu ciri untuk mendapatkan SDM yang berkualitas. Berbicara masalah SDM itulah, sebenarnya dapat di lihat dari suatu aspek, yakni kuantitas dan kualitas. kuantitas menyangkut jumlah SDM yang kurang penting kontribusinya dalam perkembangan organisasi dibandingkan dengan aspek kualitas. Bahkan kuantitas akan menjadi beban perkembangan suatu organisasi. Pembahasan tentang kualitas SDM merupakan masalah yang sangat penting dalam kehidupan manusia, baik dan buruknya kehidupan manusia yang sangat ditentukan oleh kualitas SDM. Oleh sebab itu, pembinaan SDM menjadi masalah utama bagi kelangsungan dan perkembangan organisasi.

3. Pelatihan

T. Hani Handoko (2014:108) Pelatihan itu sendiri merupakan proses pengembangan diri kepada pegawai agar bisa bekerja lebih terampil dan meningkatkan pengetahuan maupun keahlian pegawai. Dengan pelatihan yang dilakukan instansi pegawai bisa mengetahui bagaimana bekerja dengan baik dan benar sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan perusahaan, sehingga kedepannya perusahaan bisa mencapai target yang ingin dicapai. Pelaksanaan pelatihan tentunya harus dilakukan secara konsisten oleh perusahaan, dalam pelaksanaanya juga harus disesuaikan dengan kebutuhan dari jenis pekerjaan karyawan masing-masing serta ditunjang juga kemampuan karyawan untuk mengikuti serangkaian proses pelatihan yang dilakukan. Masalah yang sering kali terjadi adalah pada karyawan baru dimana kebanyakan dari mereka belum memiliki kemampuan yang sesuai kriteria dan belum terampil dalam bekerja di perusahaan atau organisasi, sehingga dalam hal ini perusahaan harus lebih sering melakukan pelatihan secara khusus terhadap karyawan baru tersebut. Pelaksanaan pelatihan ini tentunya tidak hanya dilakukan kepada karyawan baru saja tetapi juga dilakukan kepada karyawan lama tujuannya adalah untuk lebih meningkat keahlian dan keterampilan mereka dalam bekerja sehingga nantinya karyawan lama tersebut bisa menjadi *trainer* untuk karyawan baru di perusahaan. Dengan adanya program pelatihan perusahaan bisa mengukur kinerja karyawan dari waktu ke waktu, dengan

hal ini perusahaan bisa mengevaluasi apa yang seharusnya lebih ditekankan dalam pelatihan maupun perusahaan. Kinerja merupakan hasil dari kerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh manager-manager yang bersangkutan didalam perusahaan.

Menurut T. Hani Handoko (2014:110) ada 2 kategori pokok program latihan dan pengembangan manajemen, diantaranya adalah:

1. Metode Praktis (*On The Job Training*)

Teknik-teknik “*on the job*” merupakan metode latihan yang paling banyak digunakan. Karyawan dilatih tentang pekerjaan baru dengan *supervise* langsung seorang “pelatih” yang berpengalaman (biasanya karyawan lain).

Berbagai teknik ini yang biasa digunakan dalam praktek adalah sebagai berikut:

- a) Rotasi Jabatan

Memberikan kepada karyawan pengetahuan tentang bagian-bagian organisasi yang berbeda dan praktek berbagai macam keterampilan manajerial.

- b) Latihan Instruksi Pekerjaan

Petunjuk-petunjuk pengerjaan diberikan secara langsung pada pekerjaan dan digunakan terutama untuk melatih para karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan mereka sekarang.

c) *Magang (Apprenticeships)*

Merupakan proses belajar dari seorang atau beberapa orang yang lebih berpengalaman.

d) *Coaching*

Merupakan pemberian bimbingan dan pengarahan kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja rutin mereka.

e) *Penugasan Sementara*

Penempatan karyawan pada posisi manajerial atau sebagai anggota panitia tertentu untuk jangka waktu yang telah ditetapkan.

2. Metode-metode Simulasi (*Off The Job Training*)

Dengan pendekatan ini karyawan peserta latihan menerima representasi tiruan (*artificial*) suatu aspek organisasi dan diminta untuk menanggapi seperti dalam keadaan sebenarnya. Diantara metode-metode simulasi yang paling umum digunakan adalah sebagai berikut:

a. *Metode Studi Kasus*

Karyawan yang terlibat dalam tipe pelatihan ini diminta untuk mengidentifikasi masalah-masalah tentang pengambilan keputusan.

b. *Role Playing*

Merupakan suatu peralatan yang memungkinkan para karyawan (peserta latihan) untuk memainkan berbagai peran yang berbeda.

c. *Business Games*

Merupakan simulasi pengambilan keputusan skala kecil yang dibuat sesuai dengan situasi kehidupan bisnis nyata.

d. *Vestibul Training*

Bentuk latihan ini dilaksanakan bukan oleh atasan, tetapi oleh pelatih-pelatih khusus.

e. Latihan Laboratorium

Merupakan bentuk latihan kelompok yang digunakan untuk mengembangkan keterampilan antar pribadi.

f. Program Pengembangan Eksekutif

Program ini biasanya mengirimkan para karyawannya untuk mengikuti paket-paket khusus yang ditawarkan atau bekerjasama dengan suatu lembaga pendidikan untuk menyelenggarakan secara khusus suatu bentuk penataran atau pelatihan sesuai kebutuhan organisasi.

a. Manfaat Pelatihan

Menurut Kaswan M (2017:82) Pelaksanaan Pelatihan yang efektif akan mendatangkan manfaat baik bagi instansi, pegawai maupun penumbuhan dan pemeliharaan hubungan yang serasi antar anggota organisasi. Keuntungan-keuntungan itu bagi :

1. Organisasi

1) Peningkatan produktivitas kerja organisasi.

- 2) Terwujudnya hubungan yang serasi antara bawahan dan atasan.
- 3) Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat karena melibatkan karyawan yang bertanggung jawab.
- 4) Meningkatkan semangat kerja seluruh karyawan dalam organisasi
- 5) Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif .
- 6) Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui gaya manajemen yang partisipatif.
- 7) Penyelesaian konflik yang fungsional sehingga tercipta rasa persatuan dan kekeluargaan.

2. Individu (Karyawan)

- 1) Membantu karyawan membuat keputusan dengan lebih baik.
- 2) Meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan masalah kerja.
- 3) Terjadinya internalisasi dan operasionalisasi faktor-faktor motivational, seperti pengakuan, prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan.
- 4) Timbulnya dorongan dalam diri para karyawan untuk terus meningkatkan kemampuannya.
- 5) Peningkatan kemampuan karyawan mengatasi masalah stress, frustrasi dan konflik.
- 6) Meningkatnya kepuasan kerja.
- 7) Semakin besar pengakuan atas kemampuan seseorang.

- 8) Mengurangi ketakutan menghadapi tugas-tugas baru dimasa yang akan datang.

2. Hubungan sesama

- 1) Terjadinya proses komunikasi yang efektif
- 2) Adanya persepsi yang sama tentang tugas-tugas yang harus diselesaikan.
- 3) Ketaatan semua pihak terhadap ketentuan yang bersifat normatif.
- 4) Terdapatnya iklim yang baik bagi pertumbuhan seluruh karyawan.
- 5) Menjadikan organisasi sebagai tempat yang lebih menyenangkan untuk berkarya.

b. Kapan Pelatihan Diperlukan ?

Seperti yang disinggung diatas, pelatihan merupakan kebutuhan pengembangan. Permasalahannya adalah kapan tepatnya pelatihan itu diperlukan. Menurut Kaswan M (2017:86) beberapa situasi dimana pelatihan benar-benar dibutuhkan adalah sebagai berikut:

- 1) Ketika karyawan baru dipekerjakan

Ketika karyawan baru dipekerjakan, dia harus memperoleh orientasi karyawan baru. Ada beberapa alasan untuk hal ini:

- a. Mengurangi kecemasan atau ketegangan
- b. Karyawan baru lebih cepat beradaptasi dan menjadi lebih efisien dengan lebih cepat.

- c. Mereka memutuskan bergabung dengan perusahaan dan menerima posisi yang diberikan, meskipun belum tergabung sepenuhnya.
- d. Ketika perusahaan membuat komitmen memberi orientasi kepada karyawan baru, mereka merasa dihargai.

2) Ketika ada masalah kinerja

Berulang-ulang seorang karyawan mengalami kegagalan karena mereka ingin melakukan yang terbaik dalam perannya, tetapi tidak diberi pelatihan secukupnya atau mereka tidak tau bagaimana melakukan pekerjaannya.

3) Ketika pelatihan merupakan bagian dari rencana pengembangan individu

Setiap karyawan harus memiliki rencana pengembangan individu, rencana pengembangan yang dikaitkan dengan sasaran jangka panjang karyawan. Ada banyak manfaat rencana pengembangan itu. Diantaranya ialah meningkatnya produktivitas, lebih mudah menemukan talenta untuk mengisi posisi manajerial pada suatu hari.

4) Ketika ada perubahan besar-besaran yang sedang terjadi didalam organisasi

Jika terjadi perubahan didalam perusahaan, divisi, atau tim, para pekerja perlu dilatih bagaimana menanganinya. Berilah mereka pelatihan secara berkelompok .hal ini akan memberi kesempatan

kepada mereka melakukan diskusi yang mendalam mengenai masalah dan tantangan yang mereka hadapi.

5) Ketika ada produk, proses, atau prosedur baru

Jika ada program/perangkat lunak baru yang diperkenalkan, mereka harus dilatih bagaimana menggunakannya. Jika kebijakan baru SDM diimplementasikan, adakan pelatihan untuk sosialisasi kebijakan baru itu.

6) Ketika organisasi membangun kekuatan cadangan sebagai bagian dari rencana sukses

Setiap organisasi memiliki talenta dimasa yang akan datang. Penyedia, manajer, dan eksekutif pada setiap departemen.

7) Ketika para pekerja meminta

Kebanyakan karyawan yang meminta pelatihan pada umumnya bersemangat dan mereka merasa membutuhkannya. Jika kasusnya seperti itu, pimpinan harus mengabulkan permintaannya selama mereka membutuhkan pengetahuan atau keterampilan untuk pekerjaan saat ini atau dimasa yang akan datang.

c. Tujuan Pelatihan

Menurut Muhamad Busro (2018:203) secara umum, tujuan pelaksanaan Pelatihan adalah memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program-program kerja yang telah ditetapkan. Semakin baik program Pelatihan

yang dilakukan oleh pengelola organisasi, maka akan semakin terampil pula karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang secara rutin memperoleh Pelatihan mempunyai kecenderungan untuk menghasilkan *output* yang lebih baik dibandingkan karyawan yang tidak memperoleh pelatihan. Dan berikut merupakan beberapa tujuan Pelatihan menurut Muhamad Busro (2018:204) yaitu :

1. Meningkatkan Pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional.
2. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaru dan perekat persatuan dan kesatuan.
3. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat.
4. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

4. MOTIVASI

Menurut Usmara (2006:014) Motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan tenaga yang berasal dari dalam maupun luar individu yang memulai sikap dan menetapkan bentuk, arah serta intensitasnya. Motivasi Kerja juga sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan

pekerjaannya dengan lebih baik, motivasi kerja juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Pemahaman yang baik mengenai motivasi dapat menjadi suatu alat yang berharga untuk memahami munculnya perilaku tertentu dalam organisasi, memprediksi efek dari setiap tindakan dan manajerial serta mengarahkan perilaku agar sasaran organisasi dan individu dapat tercapai. Motivasi memberikan energy yang menggerakkan untuk memuaskan kebutuhan manusia akan prestasi, cinta, rasa aman, pengakuan dari orang lain, mendapatkan pengalaman baru, harga diri dan kemampuan untuk meraih cita-cita.

a. Prinsip-Prinsip Motivasi

Menurut Muhamad Busro (2018:51) terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan, diantaranya adalah :

1) Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2) Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3) Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4) Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5) Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

b. Teori Dua Faktor Herzberg

Muhamad Busro (2018:59) Herzberg mengembangkan teori isi yang dikenal sebagai teori motivasi dua faktor. Kedua faktor tersebut meliputi Faktor Intrinsik dan factor Ekstrinsik, yang meliputi :

1. Faktor Intrinsik (Faktor Motivator)

Faktor Intrinsik atau faktor Motivator ini dapat memacu seseorang untuk bekerja lebih baik dan bergairah ketika ada di dalam pekerjaan yang

dapat membentuk motivasi yang kuat hingga dapat menghasilkan pekerjaan yang baik. Faktor yang ada dalam rangkaian ini disebut motivator yang meliputi :

a. Pencapaian (Achievement)

Merupakan sebuah fase dimana impian yang kita targetkan mampu kita wujudkan.

b. Pengakuan (Recognition)

Merupakan proses mengakui suatu tindakan yang memang harus diakui atau memang benar adanya.

c. Tanggung jawab (Responsibility)

Merupakan kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan yang disengaja maupun yang tidak disengaja.

d. Kemajuan (Advancement)

Merupakan suatu keadaan tentang kepandaian dan pengetahuan yang semakin maju.

2. Faktor Ekstrinsik (Faktor Hygiene)

Faktor Ekstrinsik atau Faktor Hygiene ini tidak dapat meningkatkan produktivitas atau hasil kerja, tetapi sekedar menjadi faktor pemelihara, karena mempertahankan tingkat kepuasan kerja. Akan tetapi, apabila faktor ini diturunkan dapat mengakibatkan merosotnya produktivitas karena factor tersebut untuk mempertahankan suatu tingkat dari adanya kepuasan, antara lain :

a. Gaji (Salary)

Merupakan suatu bentuk pembayaran periodic dari seorang atasan kepada para pegawainya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja.

b. Keamanan Pekerjaan (Jobs Security)

Merupakan unsur-unsur penunjang yang mendukung terciptanya suasana kerja yang aman, baik berupa materil maupun nonmaterial.

c. Kondisi Kerja (Working Conditions)

Merupakan keadaan lingkungan kerja dari suatu instansi yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja dalam lingkungan tersebut.

d. Prosedur Perusahaan (Company Procedures)

Merupakan susunan tata kerja dalam suatu organisasi yang menjadi satu sehingga membentuk pola tertentu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

c. Teori Motivasi menurut Muhamad Busro

Muhamad Busro (2018:54) mengkategorikan Motivasi dalam 3 kelompok yaitu :

1. Teori Motivasi dengan pendekatan isi (*content theory*)

Teori ini lebih menekankan pada factor apa yang membuat pegawai melakukan suatu tindakan/kegiatan.

2. Teori Motivasi dengan pendekatan proses (*process theory*)

Teori ini tidak hanya menekankan pada faktor yang membuat pegawai melakukan suatu tindakan, akan tetapi teori ini juga lebih menekankan pada proses bagaimana pegawai termotivasi.

3. Teori Motivasi dengan pendekatan penguat (*reinforcement theory*)

Teori ini lebih menekankan pada faktor yang dapat meningkatkan suatu tindakan dilakukan atau yang dapat mengurangi suatu tindakan dilakukan atau yang dapat mengurangi suatu tindakan dilakukan atau yang dapat mengurangi suatu tindakan dilakukan.

B. Studi Penelitian Terdahulu

Tabel 3

Penelitian Terdahulu

NO	NAMA PENELITI	JUDUL PENELITIAN	VARIABEL DAN ALAT ANALISIS	PERBEDAAN
1	Putut Winoto (2008)	Pengaruh Kualitas SDM Perawat pelaksana terhadap kinerja ruangan rawat inap di RSUD Haji Surabaya.	Menggunakan 2 variabel : Yaitu Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kinerja. Alat Analisis : Regresi linier berganda	Perbedaan pada penelitian saat ini yaitu Variabel (X2) menggunakan variabel Pelatihan, dan Motivasi sebagai (X3). Kemudian Objek penelitiannya dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian kota

				Tegal.
2	Lubis (2008)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.	Menggunakan 3 variabel : Yaitu Pelatihan, Motivasi dan Kinerja. Alat Analisis : Regresi linier berganda	Perbedaan pada penelitian saat ini yaitu Menggunakan variabel Independen Kualitas Sumber Daya Manusia (X1). Kemudian Objek penelitian di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal.
3	Kulsum 2008	Pengaruh Motivasi terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi PT. Pesona Remaja Malang	Menggunakan 2 variabel : Yaitu Motivasi dan Prestasi Kerja. Alat Analisis : Regresi linier berganda	Perbedaan pada penelitian saat ini yaitu Variabel (X1) Kualitas Sumber Daya Manusia, (X2) Pelatihan, (Y) Kinerja kemudian Objek Penelitian di Dinas Tenaga Kera dan Perindustrian Kota Tegal.

C. Kerangka Pemikiran

Pada dasarnya ada beberapa factor yang dapat mempengaruhi Kinerja pegawai pada setiap instansi. Karena para pegawai diharuskan menghasilkan kinerja yang baik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai adalah Kualitas Sumber Daya Manusia yang terdapat di instansi tersebut, Sumber daya manusia sendiri merupakan salah satu sumber daya yang harus ada dan paling penting dalam sebuah organisasi, karena manusia merupakan unsur dasar yang dapat melaksanakan pekerjaan dan organisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam organisasi, karena itu sudah sewajarnya bila pihak manajemen memberikan perhatian lebih melalui kebijakan-kebijakan yang diambil. Saat ini banyak masalah yang muncul berkaitan dengan ketenaga kerjaan terutama kinerja pegawai, oleh karena itu masalah yang berkaitan dengan kinerja perlu dicari jalan keluarnya. Pegawai memiliki peranan yang sangat penting dan mereka adalah penggerak utama atas kelancaran kinerja. Selain itu, tidak dapat dipungkiri lagi bahwa manusia merupakan sumber daya yang potensial dan sangat strategis perannya dalam berbagai macam bentuk organisasi. Setiap organisasi mengharapkan suatu keberhasilan, untuk mencapai keberhasilan tersebut membutuhkan adanya pegawai yang berkualitas. Untuk menciptakan pegawai yang berkualitas, dibutuhkan suatu dorongan yang kuat dari seorang pimpinan maupun dari pegawai itu sendiri. Dan salah satu permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan antara lain adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia. Permasalahan dalam suatu organisasi terkait dengan sumber daya manusia adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas agar

menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan organisasi bisa tercapai dengan baik.

Faktor lain dari Kualitas Sumber Daya Manusia adalah Pelatihan, Pelatihan juga berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Maksud dari Pelatihan itu sendiri merupakan proses pengembangan diri kepada Pegawai agar bisa bekerja lebih terampil dan meningkatkan pengetahuan maupun keahlian Pegawai. Dengan pelatihan yang dilakukan, pegawai bisa mengetahui bagaimana bekerja dengan baik dan benar sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan instansi, sehingga kedepannya instansi bisa mencapai target yang ingin dicapai. Pelaksanaan pelatihan tentunya harus dilakukan secara konsisten oleh instansi. Dalam pelaksanaannya juga harus disesuaikan dengan kebutuhan dari jenis pekerjaan pegawai masing-masing serta ditunjang juga kemampuan pegawai untuk mengikuti serangkaian proses pelatihan yang dilakukan. Masalah yang sering kali terjadi adalah pada pegawai baru dimana kebanyakan dari mereka belum memiliki kemampuan yang sesuai kriteria dan belum terampil dalam bekerja di instansi atau organisasi, sehingga dalam hal ini instansi harus lebih sering melakukan pelatihan secara khusus terhadap pegawai baru tersebut. Pelaksanaan pelatihan ini tentunya tidak hanya dilakukan kepada pegawai baru saja tetapi juga dilakukan kepada pegawai lama, tujuannya adalah untuk lebih meningkatkan keahlian dan keterampilan mereka dalam bekerja sehingga nantinya pegawai lama tersebut bisa menjadi trainer untuk pegawai baru di instansi. Dengan adanya program pelatihan,

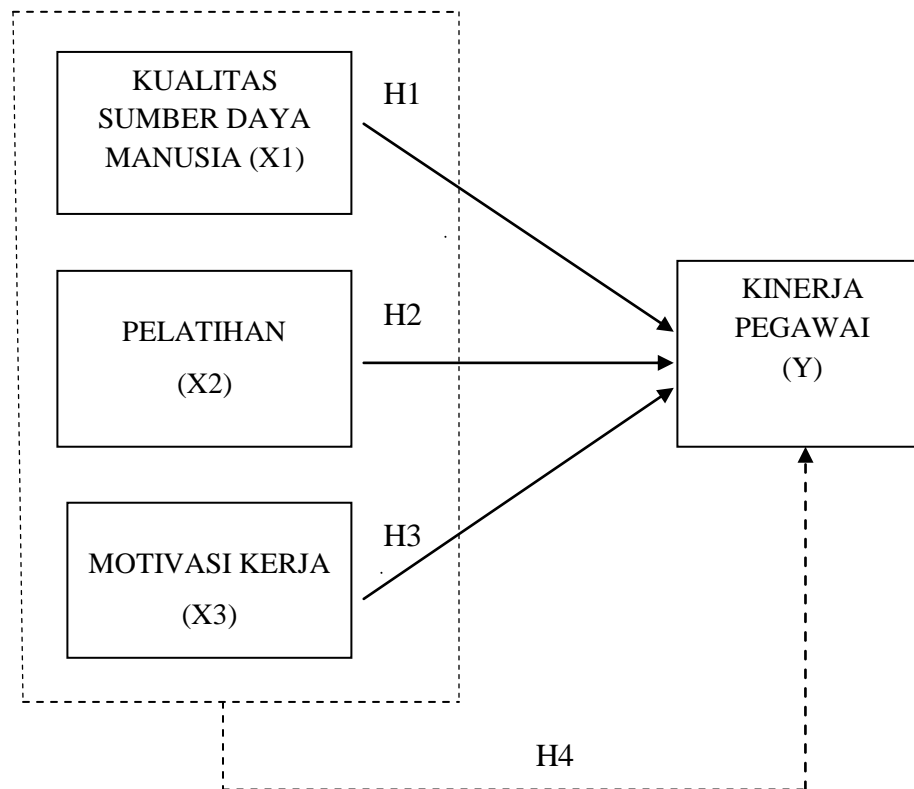
instansi bisa mengukur kinerja pegawai dari waktu ke waktu, dengan hal ini instansi bisa mengevaluasi apa yang seharusnya lebih ditekankan dalam pelatihan maupun instansi.

Selain Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pelatihan, faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai adalah Motivasi. Motivasi juga berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Motivasi merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang pegawai dalam bekerja. Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberdaya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya.

Motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif, Namun pemberian motivasi kerja dapat menjadi sulit karena apa yang dianggap penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Motivasi merupakan respon pegawai terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki dapat tercapai. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan

pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja sebagai faktor lain untuk mendukung prestasi kerja karyawan sangatlah beralasan, karena memiliki daya pendorong bagi semangat kerja karyawan tersebut. Maka sangat penting bagi perusahaan harus menanggapi kebutuhan dan harapan karyawan, apa bakat dan keterampilan yang dimiliki serta bagaimana rencana karyawan pada posisi yang paling tepat, sehingga karyawan akan semakin termotivasi.

Berdasarkan keterangan uraian hubungan antar variabel terkait yang telah di jelaskan tersebut di atas, maka dapat disusun kerangka pemikiran dalam penelitian ini, menunjukan kerangka pemikiran untuk hubungan antara dari variabel independen, dalam kali ini adalah Kualitas Sumber Daya Manusia (X1), Pelatihan (X2), dan Motivasi (X3) terdapat variabel dependent yaitu Kinerja (Y). Seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini :



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

----- : Garis Simultan

—————> : Garis Parsial

D. Perumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.

Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Jadi hipotesis

merupakan jawaban sementara pernyataan-pernyataan yang dikemukakan dalam perumusan masalah. Dalam kaitannya dengan pengaruh Aktualisasi diri, penghargaan dan komitmen kerja terhadap prestasi kerja karyawan diatas, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Terdapat ada pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusiaterhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian kota Tegal.

H2 :Terdapat ada pengaruh Pelatihankerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian kota Tegal.

H3 :Terdapat ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian kota Tegal.

H4 :Terdapat ada pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pelatihan Kerja, dan Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian kota Tegal.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pemilihan Metode

Jenis penelitian ini menggunakan Metode Deskriptif dengan pendekatan Kuantitatif, karena dalam penelitian ini mendeskripsikan keadaan yang terjadi pada saat sekarang secara sistematis dan faktual dengan tujuan untuk memaparkan serta penyelesaian dari masalah yang diteliti.

Jika dilihat dari segi metode penelitian maka penelitian ini menggunakan metode Survey. Peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur, dan sebagainya.

B. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

a) Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal yang berlokasi di Jl. Hang Tuah, No. 25 Tegal-Jawa Tengah, Indonesia.

b) Waktu Penelitian

Penelitian ini mulai dilaksanakan pada bulan Desember 2018 sampai dengan selesai.

C. Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013:115) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi merupakan keseluruhan subyek penelitian. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal yang berjumlah 32 orang (ASN).

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2013:119) Sampel merupakan sebagian populasi yang di ambil dari sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Sampel juga berguna bagi tujuan penelitian populasi dan aspek-aspeknya. Pada penelitian ini menggunakan metode pemilihan sample jenuh atau istilah lain sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Hal itu dikarenakan jumlah karyawan yang tergolong sedikit sehingga memungkinkan untuk seluruh karyawan sebanyak 32 orang dijadikan responden.

Tabel 4**Sampel**

No	Bidang	Jumlah Pegawai
1	Sekretariat	9
2	Hubungan Industrial (HI)	4
3	Perindustrian	11
4	Pembinaan Tenaga Kerja (PTK)	8
TOTAL PEGAWAI		32

D. Definisi Konseptual dan Definisi Operasional

1. Definisi Konseptual

Definisi konseptual merupakan batasan terhadap masalah-masalah variabel yang dijadikan pedoman dalam penelitian sehingga akan memudahkan dalam mengoperasionalkannya di lapangan. Untuk memahami dan memudahkan dalam menafsirkan banyak teori yang ada dalam penelitian ini, maka akan ditentukan beberapa definisi konseptual yang berhubungan dengan yang akan diteliti, antara lain:

a) Kinerja

Muhamad Busro (2018:88) Kinerja adalah hasil yang diperoleh dalam suatu organisasi baik organisasi bersifat profit oriented dan non profit oriented yang menghasilkan selama satu periode waktu. Kinerja juga

merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

b) Kualitas Sumber Daya Manusia

Ricky Griffin (2004:187) Kualitas Sumber Daya Manusia merupakan tindakan yang tidak hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja akan tetapi ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya, pengalamannya, kematangannya dan sikapnya.

c) Pelatihan

T. Hani Handoko (2014:108) Pelatihan itu sendiri merupakan proses pengembangan diri kepada karyawan agar bisa bekerja lebih terampil dan meningkatkan pengetahuan maupun keahlian karyawan. Dengan pelatihan yang dilakukan perusahaan karyawan bisa mengetahui bagaimana bekerja dengan baik dan benar sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan perusahaan, sehingga kedepannya perusahaan bisa mencapai target yang ingin dicapai.

d) Motivasi

Usmara (2006:014) Motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan tenaga yang berasal dari dalam maupun luar individu yang memulai sikap dan menetapkan bentuk, arah serta intensitasnya. Motivasi Kerja juga sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, motivasi kerja juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara

sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

2. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel dalam penelitian digunakan untuk memahami lebih mendalam tentang variabel pada penelitian ini, maka lebih mudah dituangkan dalam indikator-indikator sehingga variabel tersebut bisa diukur. Secara keseluruhan, penentuan atribut dan indikator serta definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 5

Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	No Item
Kinerja (Y)	Faktor Internal	1. Intelektualitas	1
		2. Disiplin kerja	2
		3. Kepuasan kerja	3
		4. Motivasi karyawan	4
	Faktor Eksternal	1. Gaya kepemimpinan	5
		2. Lingkungan kerja	6
		3. Kompensasi	7
		4. Sistem manajemen	8

Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)	Kepribadian Manusia	1. Integritas	1
		2. Sikap	2
		3. Tingkah Laku	3
		4. Etika	4
		5. Moralitas	5
	Produktivitas	1. Jumlah	6
		2. Kualitas	7
	Kreativitas	1. Kemampuan Berfikir	8
		2. Kreatif	9
		3. Berguna bagimasyarakat	10
Pelatihan (X2)	Metode Praktis (<i>on the job training</i>)	1. Rotasi jabatan	1
		2. Latihan instruksi	2
		3. Magang	3
		4. Coaching	4
		5. Penugasan sementara	5
	Metode Simulasi (<i>off the job training</i>)	1. Pengembangan eksekutif	6
Motivasi (X3)	Faktor Intrinsik (Faktor Motivator)	1. Pencapaian	1
		2. Pengakuan	2
		3. Tanggung Jawab	3
		4. Kemajuan	4
	Faktor Ekstrinsik (Faktor Hygiene)	1. Gaji	5
		2. Keamanan Pekerjaan	6
		3. Kondisi Kerja	7
		4. Prosedur Perusahaan	8

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan Data Primer. Pengumpulan data primer dilakukan dengan melakukan survey langsung ke kantor Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal sebagai objek penelitian. Tujuan penelitian lapangan ini adalah untuk memperoleh data yang akurat. Adapun data yang diperoleh dengan cara penelitian meliputi:

a) Interview (Wawancara)

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab antara pewawancara dengan responden (karyawan), didalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara terstruktur dan wawancara tidak terstruktur untuk mendapat data informasi Kualitas SDM, Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah kantor Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal.

b) Observasi

Observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung di lokasi penelitian yaitu di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal.

c) Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden (pegawai) untuk dijawab agar dapat memperoleh data-data yang obyektif.

d) Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah mengumpulkan data tentang Kualitas Sumber Daya Manusia, Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. Untuk menguji hipotesis, di perlukan data yang benar, cermat, serta akurat karena absahan hasil penguji hipotesis tergantung pada kebenaran dan ketepatan data.

Dalam penelitian ini di gunakan uji coba angket yang di harapkan sebagai alat ukur penelitian yang di gunakan untuk mencapai kebenaran atau mendekati kebenaran. Angket yang di gunakan adalah skala likert. Jawaban dari responden dibagi dalam 5 kategori penilaian dimana masing-masing pertanyaan di beri skor 1 sampai 5, antara lain:

Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

F. Teknik Pengolahan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengolahan data yang di gunakan adalah teknik regresi linier berganda yang di lakukan dengan bantuan program pengolahan data statistic yaitu *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 22.

G. Analisis Data dan Uji Hipotesis

Untuk membuktikan Hipotesis yang telah diajukan, maka dalam penelitian ini penulis menggunakan metode :

1. Analisis Regresi Berganda

Menurut Ghozali (2018:72) Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana besarnya pengaruh variable bebas (X) terhadap variable terikat (Y). Metode ini menghubungkan satu variable dependen dengan banyak variable independen. Dalam penelitian ini yang menjadi variable terikat adalah kinerja pegawai, sedangkan yang menjadi variable bebas adalah Kualitas SDM, Motivasi, dan Pelatihan Kerja. Model persamaannya sebagai berikut :

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Kualitas SDM

X2 = Pelatihan Kerja

X3 = Motivasi Kerja

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi dari setiap variable independen

e = Standar error

Regresi berganda dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variable bebas mempengaruhi variable terikat. Pada regresi berganda terdapat satu variable terikat, dan lebih dari satu variabel.

Perhitungan menggunakan metode statistik yang dibantu dengan program SPSS22. Setelah hasil persamaan regresi diketahui, akan dilihat tingkat signifikansi masing-masing variable independen dalam mempengaruhi variable dependen.

2. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner benar-benar dapat menjalankan fungsinya. Dalam pengujian validitas bertujuan untuk mengetahui apakah pertanyaan yang telah diterapkan dalam kuesioner dapat mengukur variabel yang ada. Pengujian validitas ini dilakukan dengan mengkorelasi skor jawaban responden dari setiap pernyataan. Nilai R hitung dibandingkan dengan nilai R tabel, apabila $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut valid. Jumlah uji validitas dalam penelitian ini menggunakan 32 responden, dengan jumlah sampel 32 ($df=N-2$) dengan tingkat signifikan 0,05 maka dapat diketahui $R_{tabel} = 0.3610$ (Ghozali, 2018:52-55).

3. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas ini dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpulan data yang digunakan. Pengujian reliabilitas dengan konsistensi internal dilakukan dengan cara mencoba instrumen sekali, kemudian data diperoleh dianalisis dengan menggunakan teknik

cronbach alpha (Koefisien alfa) suatu item pengukuran dapat dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien alfa lebih dari 0,06

4. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) Uji normalitas adalah untuk melakukan pengujian apakah di dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov*. Ketentuannya adalah sebagai berikut: jika tingkat signifikansi $> 0,05$ atau 5% maka kesimpulannya adalah data berdistribusi normal.

2) Uji Multikolonitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk memberikan gambaran kepada peneliti apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terdapat korelasi diantara variabel independen.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukan setiap variabel bebas manakah yang di jelaskan oleh variabel bebas lainnya. Apabila nilai tolerance di atas 10% dan VIF di bawah 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memenuhi syarat heteroskedastisitas dan dalam penelitian metode yang digunakan untuk menguji menggunakan grafik *scatterplot* dan analisisnya adalah sebagai berikut :

1. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka keadaan demikian mengidentifikasikan adanya gejala heteroskedastisitas.
2. Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka keadaan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas.

5. Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial/Individu)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen dan secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

Uji t bertujuan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variable bebas terhadap variable tidak bebas dengan variabel lain dianggap konstan (Ghozali, 2018:99).

Langkah-langkah yang di lakukan antara lain:

1) Menentukan formulasi hipotesis

$H_1: p = 0$, Adapengaruh yang signifikan antara Kualitas SDM terhadap Kinerja pegawai.

$H_2: p = 0$, Adapengaruh yang signifikan antara Pelatihan kerja terhadap Kinerja pegawai.

$H_3: p = 0$, Ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja pegawai.

$H_0: p = 0$, Ada pengaruh yang signifikan antara Kualitas Sumber Daya Manusia, Pelatihan kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai.

2) Taraf Signifikan

Untuk menguji taraf signifikan akan di gunakan uji t dua pihak dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 95% ($\alpha = 0,05$).

3) Kriteria Pengujian H1

4) Hipotesis

Kriteria untuk menerima atau menolak H_0 adalah:

H_0 di terima jika $-t_{\alpha/2} \leq t \leq t_{\alpha/2}$

H_0 di tolak jika $t > \alpha/2$ atau $t < -\alpha/2$

- 5) Menghitung uji signifikan parsial (uji t) untuk mencari koefisien nilai r_{xy} dengan menggunakan rumus korelasi product moment sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

- 6) Menghitung nilai t hitung

Adapun untuk menguji signifikan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = besarnya t hitung

r = Nilai korelasi

n = Jumlah sampel

- 7) Kesimpulan:

H_0 : di terima atau di tolak

b. Uji F (Simultan/Bersama-sama)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variable independen atau bebas (X) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variable dependen atau

terikat(Ghozali, 2018:98).

Langkah-langkah yang di tempuh antara lain:

1) Formulasi Hipotesis

Hipotesis statistik yang akan di uji dapat di formulasikan:

$H_1: p = 0$, Ada pengaruh yang signifikan antara Kualitas SDM terhadap Kinerja pegawai.

$H_2: p = 0$, Ada pengaruh yang signifikan antara Pelatihan kerja terhadap Kinerja pegawai.

$H_3: p = 0$, Ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja pegawai.

$H_0: p = 0$, Ada pengaruh yang signifikan antara Kualitas Sumber Daya Manusia, Pelatihan kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai.

2) Taraf Signifikan

Untuk menguji taraf signifikan akan di gunakan uji F dua pihak dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 95% ($\alpha = 0,05$).

3) Kriteria Pengujian Hipotesis

Kriteria untuk menerima atau menolak H_0 adalah:

H_0 di terima jika $-F_{\alpha/2} \leq F_{\alpha/2}$

H_0 di tolak jika $F > F_{\alpha/2}$ atau $F < -F_{\alpha/2}$

4) Penguji

Untuk menguji koefisien korelasi berganda, menggunakan rumus umum uji F yaitu sebagai berikut:

$$F_n = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

F = besarnya F hitung

R = Koefisien korelasi berganda

N = Banyaknya data

K = Banyaknya Variabel bebas

5) Menghitung uji signifikansi simultan (uji F)

Untuk mencari koefisien nilai R^2 akan di gunakan rumus determinasi sebagai berikut:

$$R^2 = \sqrt{\frac{ryx_1^2 + ryx_2^2 + 2ryx_1 r yx_2 r_{12}}{1 - rx_1 x_2^2}}$$

6) Kesimpulan

H0 : di tolak atau di terima

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Tegal

Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Tegal merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Tegal yang sebelumnya merupakan instansi vertikal Departemen Tenaga Kerja RI. Awalnya perubahan SKPD tersebut menjadi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi sesuai dengan Undang-undang No.22 Tahun 1999 tentang Otonomi Daerah. Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal merupakan instansi gabungan dari Departemen Tenaga Kerja, Dinas Perindustrian, dan Kantor Latihan Kerja. Dengan adanya Undang-undang No.32 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah dan peraturan daerah Kota Tegal No.2 Tahun 2008, nomenklatur Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Dinsosnakertrans) Kota Tegal.

Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal merupakan dinas tipe B yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan bidang perindustrian, Dasar Pembentukan : Peraturan Daerah Kota Tegal No. 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Tegal. Mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah. Dalam melaksanakan tugas sebagai mana dimaksud, Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian, melaksanakan fungsi yaitu merumuskan dan melaksanakan kebijakan di

bidang Tenaga Kerja dan Perindustrian, melaksanakan evaluasi, pelaporan dan administrasi di bidang Tenaga Kerja dan Perindustrian, mengendalikan penyelenggaraan tugas Unit Pelaksana Teknis Dinas dan pelaksanaan fungsi kedinasan lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2. Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Tegal

a) Visi

“Terwujudnya Pelayanan Prima di Bidang Ketenagakerjaan dan Perindustrian”

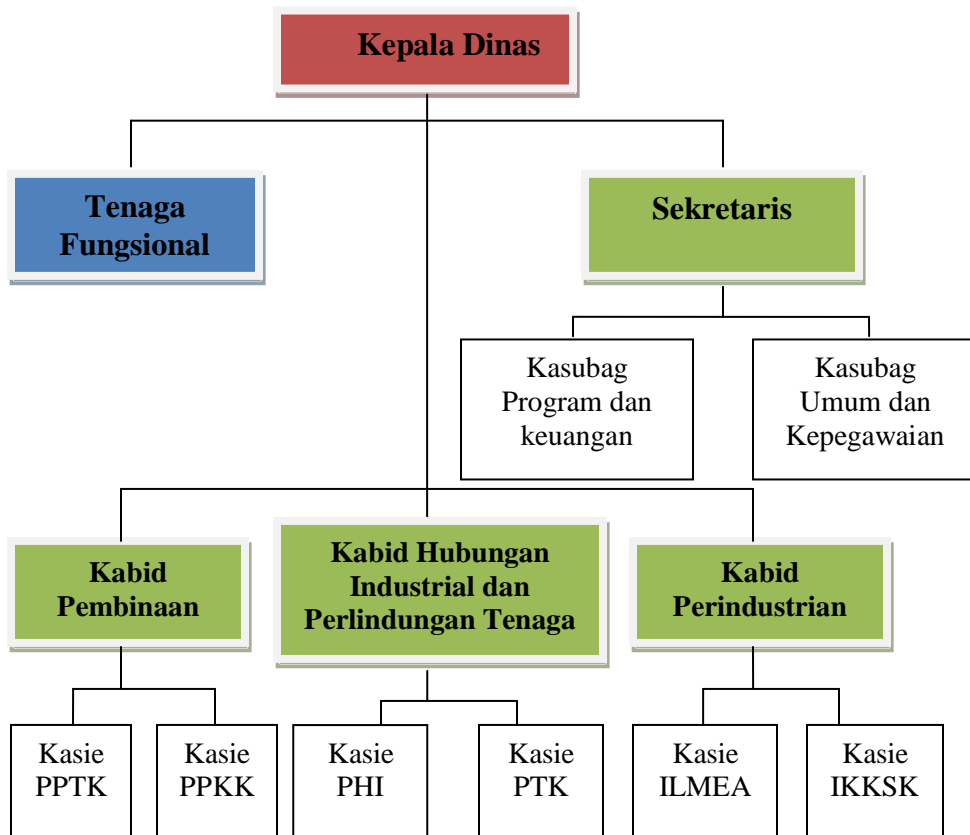
b) Misi

- 1) Meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja dan pencari kerja.
- 2) Meningkatkan pelayanan penempatan, kesempatan kerja dan menumbuhkan minat masyarakat serta memfasilitasi calon transmigran.
- 3) Meningkatkan pembinaan dan pengembangan hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja.
- 4) Meningkatkan produktivitas dan daya saing produk Industri Kecil dan Menengah berbasis keunggulan daerah.

3. Tujuan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal

- 1) Menciptakan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan dunia usaha.
- 2) Menumbuhkembangkan industri kecil dan menengah.
- 3) Meningkatkan angka penyerapan tenaga kerja.
- 4) Meminimalisir angka perselisihan industrial antara pengusaha dan pekerja.

4. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal



Gambar 2

Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Tegal

5. Uraian Jabatan dan Tugas Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal

1) Kepala Dinas

Bertanggung jawab dalam menyusun program kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal, memberi arahan kepada para pegawai serta memantau dan mengevaluasi para pegawai yang ada diinstansi.

2) Tenaga Fungsional

Menjalankan tugas yang berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan berdasarkan keahlian dan penempatannya di instansi.

3) Sekretariat

Mencatat agenda surat masuk dan surat keluar, mengetik naskah notulen, membuat data laporan kepegawaian, merekap data gaji dan pangkat pegawai kantor berkala.

4) Kasubag Program dan Keuangan

Bertanggung jawab atas administrasi keuangan yang meliputi penyusunan anggaran, pembukuan, pertanggung jawaban laporan keuangan.

5) Kasubag Umum dan Kepegawaian

Merencanakan kegiatan tugas bagian umum dan kepegawaian sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas, membimbing bawahan dalam rangka pelaksanaan tugas sesuai permasalahan yang timbul untuk mencapai profesionalisme.

6) Kabid Pembinaan Tenaga Kerja

Merencanakan operasional kegiatan bidang Tenaga Kerja sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas, menyiapkan bahan dalam menyusun rencana kerja pembangunan pembinaan dan pengawasan kegiatan pelatihan tenaga kerja.

7) Kabid Hubungan Industri dan Perlindungan Tenaga

Merekap Data SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah), melaksanakan koordinasi dengan pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam hal perlindungan tenaga kerja dan Hubungan Industrial .

8) Kabid Perindustrian

Menyusun pembinaan dan pengembangan dibidang sarana Industri, pengembangan dan Pemberdayaan Masyarakat.

9) Kasie PPTK (Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan)

Mengendalikan pelaksanaan kegiatan, melaporkan perkembangan pelaksanaan kegiatan dan menyiapkan dokumen anggaran atas beban pengeluaran pelaksanaan kegiatan.

10) Kasie PPKK (Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja)

Melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan dibidang Penempatan Tenaga Kerja dan Pengembangan Kesempatan Kerja.

11) Kasie PHI (Pengadilan Hubungan Industrial)

Melaksanakan penyusunan bahan koordinasi Hubungan Industrial, menyiapkan penyusunan program kerja Hubungan Industrial, melaksanakan penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial.

12) Kasie PTK (Pembinaan Tenaga Kerja)

Melaksanakan penyusunan program kerja bagi calon Tenaga Kerja, melaksanakan pelayanan dan dukungan terhadap calon pegawai baru.

13) Kasie ILMEA (Industri Logam, Mesin, Elektronika dan Aneka)

Bertanggung jawab atas penyusunan program pengembangan, petunjuk teknis, bimbingan teknologi, pemantauan sekaligus evaluasi di bidang ILMEA.

14) Kasie IKKSA (Industri Kreatif Kerajinan Sandang dan Aneka)

Bertanggung jawab atas pengelolaan Industri dan Sandang Kerajinan.

B. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Responden

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer.

Data primer diperoleh dengan cara menyebar kuesioner kepada pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian kota Tegal. Kuesioner terkait tentang variabel Kualitas Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Motivasi dan

Kinerja Pegawai. Jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini adalah keseluruhan responden yang berjumlah 32 pegawai dengan cara memberikan tanda centang pada jawaban sesuai dengan pendapat masing-masing responden. Berikut data kuesioner yang telah dikumpulkan, maka dapat dilihat profil responden berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir dan umur sebagai berikut :

Tabel 6
Profil Responden

Keterangan	Jumlah	Prosentase
Jenis Kelamin		
a. Laki-Laki	18	57%
b. Perempuan	14	43%
Pendidikan Terakhir		
a. SMA/SMK/MA	3	9%
b. DIII	15	48%
c. S1	12	32%
d. S2	2	11%
Umur		
a. 25-35 Tahun	7	18%
b. 35-40 Tahun	8	24%
c. 40-45 Tahun	9	40%
d. >45 Tahun	8	24%

Sumber : Data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas mengenai gambaran umum responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden penelitian ini adalah laki-laki yaitu sebanyak 18 orang (57%) dan responden yang berjenis kelamin

perempuan sebanyak 14 orang (43%). Selain itu dijelaskan juga mengenai pendidikan terakhir responden, yang terbanyak pada tingkat ini yaitu responden yang pendidikan terakhirnya DIII sebanyak 15 orang (48%), untuk responden yang berpendidikan DIII ada 15 orang (48%), yang berpendidikan S1 sebanyak 12 orang (32%), S2 sebanyak 2 orang (2%), dan yang paling sedikit adalah responden yang berpendidikan SMK/SMA sebanyak 3 orang (9%). Proporsi responden terbesar pada kelompok usia 40-45 tahun yaitu sebanyak 9 orang (40%), sedangkan kategori responden yang paling sedikit berada pada usia 25-35 tahun yang berjumlah 7 orang (18%).

2. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Sebelum data hasil penelitian dianalisis lebih lanjut, terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan berupa item pertanyaan yang diajukan kepada responden dapat mengukur secara cermat, cepat dan tepat apa yang ingin diukur pada penelitian ini.

a. Hasil Pengujian Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner benar-benar dapat menjalankan fungsinya. Dalam pengujian validitas bertujuan untuk mengetahui apakah pertanyaan yang telah diterapkan dalam kuesioner dapat

mengukur variabel yang ada. Pengujian validitas ini dilakukan dengan mengkorelasi skor jawaban responden dari setiap pernyataan. Nilai R hitung dibandingkan dengan nilai R tabel, apabila $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut valid. Jumlah uji validitas dalam penelitian ini menggunakan 32 responden, dengan jumlah sampel 32 ($df=N-2$) dengan tingkat signifikan 0,05 maka dapat diketahui $R_{tabel} = 0.3610$ (Ghozali, 2018:52-55)

Tabel 7

Uji Validitas Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia

Butir Pertanyaan	Rhitung	R table	Keterangan
Pernyataan 1	0,776	0.3610	Valid
Pernyataan 2	0,440	0.3610	Valid
Pernyataan 3	0,875	0.3610	Valid
Pernyataan 4	0,839	0.3610	Valid
Pernyataan 5	0,881	0.3610	Valid
Pernyataan 6	0,659	0.3610	Valid
Pernyataan 7	0,853	0.3610	Valid
Pernyataan 8	0,900	0.3610	Valid
Pernyataan 9	0,837	0.3610	Valid
Pernyataan 10	0,881	0.3610	Valid

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa pernyataan 1 sampai pernyataan 10 pada jumlah sampel (N) sebanyak 32, hal itu dinyatakan valid karena nilai R hitung lebih besar dari 0,3. Sehingga semua pernyataan dari variabel Kualitas Sumber Daya Manusia dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 8
Uji Validitas Variabel Pelatihan

Butir pertanyaan	R hitung	R table	Keterangan
Pernyataan 1	0,541	0.3610	Valid
Pernyataan 2	0,680	0.3610	Valid
Pernyataan 3	0,675	0.3610	Valid
Pernyataan 4	0,614	0.3610	Valid
Pernyataan 5	0,565	0.3610	Valid
Pernyataan 6	0,578	0.3610	Valid

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa pernyataan 1 sampai pernyataan 6 pada jumlah sampel (N) sebanyak 32, hal itu dinyatakan valid karena nilai R hitung lebih besar dari 0,3. Sehingga semua pernyataan dari variabel Pelatihan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 9
Uji Validitas Variabel Motivasi

Butir pertanyaan	R hitung	R table	Keterangan
Pernyataan 1	0,851	0.3610	Valid
Pernyataan 2	0,849	0.3610	Valid
Pernyataan 3	0,828	0.3610	Valid
Pernyataan 4	0,787	0.3610	Valid
Pernyataan 5	0,385	0.3610	Valid
Pernyataan 6	0,836	0.3610	Valid
Pernyataan 7	0,855	0.3610	Valid
Pernyataan 8	0,916	0.3610	Valid

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa pernyataan 1 sampai pernyataan 8 pada jumlah sampel (N) sebanyak 32, hal itu

dinyatakan valid karena nilai R hitung lebih besar dari 0,3. Sehingga semua pernyataan dari variabel Motivasi dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 10
Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Butir pertanyaan	R hitung	R table	Keterangan
Pernyataan 1	0,592	0.3610	Valid
Pernyataan 2	0,756	0.3610	Valid
Pernyataan 3	0,596	0.3610	Valid
Pernyataan 4	0,796	0.3610	Valid
Pernyataan 5	0,739	0.3610	Valid
Pernyataan 6	0,657	0.3610	Valid
Pernyataan 7	0,641	0.3610	Valid
Pernyataan 8	0,621	0.3610	Valid

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa pernyataan 1 sampai pernyataan 8 pada jumlah sampel (N) sebanyak 32, hal itu dinyatakan valid karena nilai R hitung lebih besar dari 0,3. Sehingga semua pernyataan dari variabel Kinerja dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas ini di lakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpulan data yang digunakan. Pengujian reliabilitas dengan konsistensi internal dilakukan dengan cara mencoba instrumen sekali, kemudian data diperoleh dianalisis dengan menggunakan teknik *cronbach alpha* (Koefisien alfa) suatu

item pengukuran dapat dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien alfa lebih dari 0,06

Uji reliabilitas berorientasi pada satu pengertian bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data uji reliabilitas dengan menggunakan koefisien *cronbach alpha* dengan alat bantu SPSS versi 22. Suatu angket dikatakan reliabel jika nilai r yang dihasilkan adalah positif dan lebih besar dari r alpha tabel.

Dengan bantuan program SPSS versi 22, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 11
Hasil Uji Reliabilitas

Varibel	Reliabilitas	Standar Koefisien Alfa	Keterangan
Kualitas Sumber Daya Manusia	0,926	0,6	Reliabel
Pelatihan	0,639	0,6	Reliabel
Motivasi	0,909	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,813	0,6	Reliabel

Sumber: Olah Data SPSS Versi 22

Dari hasil perhitungan reliabilitas diperoleh R hitung untuk variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1) sebesar 0,926, Pelatihan (X_2) sebesar 0,639, Motivasi (X_3) sebesar 0,909 dan

Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,813. Semua variabel diatas memperoleh nilai reliabilitas lebih besar dibandingkan 0,6. Artinya instrument variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1), Pelatihan (X_2), Motivasi (X_3), dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan reliabel. Dengan demikian, kuesioner tersebut dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

c. Hasil Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan mewakili (representatif), maka model tersebut harus memenuhi Uji Asumsi Klasik Regresi, meliputi:

1) Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2018:161) Uji normalitas adalah untuk melakukan pengujian apakah di dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Ketentuannya adalah sebagai berikut: jika tingkat signifikansi $> 0,05$ atau 5% maka kesimpulannya adalah data berdistribusi normal. Berikut hasil dari uji normalitas:

Table 12
Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
a		
b	N	32
c	Normal Parameters ^{a,b}	Mean
		.0000000
		Std. Deviation
d		3.47264140
e	Most Extreme Differences	Absolute
		.091
		Positive
f		Negative
		-.091
g	Test Statistic	.091
		Asymp. Sig. (2-tailed)
		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Output Data SPSS versi 22

Berdasarkan Tabel di atas, di ketahui nilai probabilitas p atau *Asymp. Sig.(2-tailed)* sebesar 0,200. Karena nilai probabilitas p yakni 0,200 atau lebih besar dari tingkat signifikansi yakni 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

2. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk memberikan gambaran kepada peneliti apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terdapat korelasi diantara variabel independen.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang di jelaskan oleh variabel bebas lainnya. Apabila nilai tolerance di atas 10% dan VIF di bawah 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari multikolinieritas.

Tabel 13
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	29.831	7.500		3.977	.000		
X1	.129	.190	.152	.683	.501	.669	1.494
X2	.033	.319	.024	.103	.919	.597	1.676
X3	.284	.220	.293	1.292	.207	.645	1.550

a. Dependent Variable: Y (Kinerja Pegawai)

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan hasil output uji multikolonieritas pada model regresi seperti yang tertera pada tabel diatas, diperoleh data bahwa nilai *tolerance* Kualitas Sumber Daya Manusia sebesar 0,669, Pelatihan sebesar 0,597, Motivasi sebesar 0,645. Semua nilai *tolerance* tersebut masing-masing biaya $> 0,10$. Sementara nilai dari VIF Kualitas Sumber Daya Manusia sebesar 1,494, Pelatihan sebesar 1,676, dan Motivasi sebesar 1,550. Semua nilai VIF tersebut, masing-masing $< 10,00$. Sehingga dapat diperoleh suatu kesimpulan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala Multikolonieritas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memenuhi syarat heteroskedastisitas dan dalam penelitian metode yang digunakan untuk menguji menggunakan grafik *scatterplot* dan analisisnya adalah sebagai berikut :

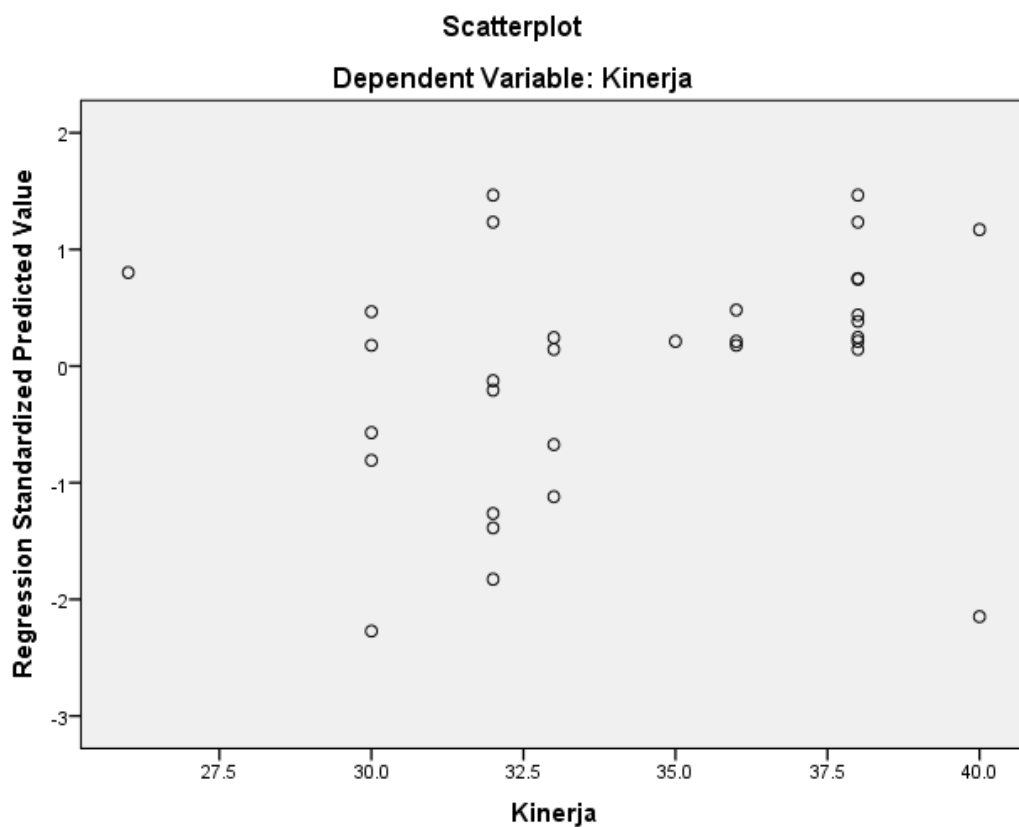
- 1) Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (seperti bergelombang, melebar kemudian

menyempit), maka keadaan demikian mengidentifikasi adanya gejala heteroskedastisitas.

- 2) Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka keadaan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 5

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan hasil output uji heteroskedastisitas pada model regresi seperti yang tertera pada gambar diatas, dapat dilihat adanya titik-titik menyebar membentuk pola yang tidak jelas atau titik-titik tidak membentuk pola tertentu serta penyebaran titik-titik tersebut berada diatas dan dibawah angka 0 dan sumbu Y. Dengan demikian dapat diambil suatu kesimpulan bahwa model persamaan regresi tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.

d. Hasil Analisis Linier Berganda

Hasil analisis regresi di peroleh untuk mengetahui pengaruh utama antara variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen).

Hasil perhitungan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 14
Analisis Regresi berganda

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29.831	7.500		3.977	.000
Kualitas Sumber Daya Manusia	.129	.190	.152	.683	.002
Pelatihan	.033	.319	.024	.103	.001
Motivasi	.284	.220	.293	1.292	.004

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olah Data SPSS Versi 22

Rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 29,831 + 0,129X_1 + 0,033X_2 + 0,284X_3$$

Dari hasil perhitungan regresi berganda ini di peroleh koefisien regresi sebagai berikut:

$a = 29,831$, adalah nilai konstanta dari persamaan kinerja karyawan (Y) yang ada sebelum di pengaruhi terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1), Pelatihan (X_2), dan Motivasi (X_3).

$\beta_1 = 0,129$, menunjukan berpengaruh Positif dan Signifikan antara Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap variabel Kinerja Pegawai, yang berarti jika dimensi Kualitas Sumber Daya Manusia meningkat maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Pegawai.

$\beta_2 = 0,033$, menunjukan berpengaruh Positif dan Signifikan antara Pelatihan terhadap variabel Kinerja Pegawai, yang berarti jika dimensi Pelatihan meningkat maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Pegawai.

$\beta_3 = 0,284$, menunjukan berpengaruh Positif dan Signifikan antara Motivasi kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai, yang

berarti jika dimensi Motivasi kerja meningkat maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Pegawai.

Hasil persamaan Regresi Linier Berganda di atas dapat diketahui bahwa peningkatan Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1), Pelatihan (X_2), dan Motivasi (X_3)

e. Uji Hipotesis

a) Hasil Uji F (Uji Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas dalam model terdapat pengaruh terhadap variabel dependen atau terikat secara bersama-sama. Untuk dapat mengetahui apakah variabel independen mempengaruhi secara bersama-sama variabel dependen maka digunakan tingkat signifikan sebesar 0,05 (Ghozali, 2018:96). Adapun kriteria diterima atau ditolaknya hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikan $< 0,05$, maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan $> 0,05$, maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel independen.

Table 15
Uji statistic F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28.632	3	9.544	.715	.003 ^b
	Residual	373.836	28	13.351		
	Total	402.469	31			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, Pelatihan

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Hasil pengujian hipotesis pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pelatihan dan Motivasi terhadap kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Tegal adalah signifikan, ini dibuktikan pada tabel diatas yang mana nilai signifikan adalah 0,003 atau $< 0,05$. Oleh karena itu, keputusan hipotesis diterima karena nilai signifikan sebesar 0,003. Sehingga Kualitas Sumber Daya Manusia, Pelatihan dan Motivasi memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Tegal.

b) Hasil Uji t (Uji Parsial)

Menurut Ghozali (2018:97) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara

individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pada penelitian ini pengujian dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Adapun kriteria diterima atau ditolaknya hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak. Hal ini menunjukkan variabel dependen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen.

Tabel 16
Uji Statistik t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29.831	7.500		3.977	.000
Kualitas Sumber Daya Manusia	.129	.190	.152	.683	.002
Pelatihan	.033	.319	.024	.103	.001
Motivasi	.284	.220	.293	1.292	.004

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel diatas diperoleh suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,129 dengan nilai signifikan 0,002.

Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kualitas Sumber Daya Manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian kota Tegal. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan $0,002 > 0,05$ atau hipotesis diterima.

2. Variabel Pelatihan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,033 dengan nilai signifikan 0,001. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian kota Tegal. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan $0,001 > 0,05$ atau hipotesis diterima.
3. Variabel Motivasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,284. Maka Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian kota Tegal. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan $0,004 > 0,05$ atau hipotesis diterima.

c. Koefisien Determinasi (R square)

Tabel 17

Hasil uji R^2

Model Summary^b

Mo del	R	R Squar e	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Chang e	df1	df2	Sig. F Change
1	.267 ^a	.071	.208	3.654	.071	.715	3	28	.551

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Pengujian dengan determinasi majemuk berfungsi untuk mengukur persentase total di jelaskan oleh regresi. Ini berarti dapat di katakan penggunaan model koefisien determinasi (R^2). Hasil $R^2 = 208$ berarti bahwa 20,8% Kinerja Pegawai (Y) di pengaruhi oleh besarnya Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1), Pelatihan (X_2), dan Motivasi (X_3), sisanya sebesar 79,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian kota Tegal

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel Kualitas Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil dari hipotesis uji t nilai signifikansi t hitung variabel Kualitas Sumber Daya Manusia yaitu sebesar $0,002 < 0,05$ yang artinya hipotesis diterima.

Implikasi hasil dari penelitian ini sejalan dengan teori Mangkunegara A.P (2005:21) yang menyebutkan bahwa pada dasarnya manusia adalah orang-orang yang sangat berkualitas sebagai aktor dalam organisasi, tenaga manusialah yang menjadi suatu kebutuhan terpenting dalam organisasi pada umumnya. Dengan kata lain, bila kualitas sumber daya manusianya baik, maka kinerja pegawainya pun akan baik juga. Dan apabila kinerja pegawainya baik, maka kemungkinan besar instansi dapat mencapai tujuannya.

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian kota Tegal

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil dari hipotesis uji t dari nilai signifikansi t hitung variabel Pelatihan yaitu sebesar $0,001 < 0,05$ yang artinya hipotesis diterima.

Implikasi hasil dari penelitian ini sejalan dengan teori T. Hani Handoko (2014:108) menyebutkan bahwa pelatihan itu sendiri merupakan proses pengembangan diri kepada pegawai agar bisa bekerja lebih terampil dan meningkatkan pengetahuan maupun keahlian pegawai. Dengan pelatihan yang dilakukan instansi, pegawai bisa mengetahui bagaimana bekerja dengan baik dan benar sesuai dengan standar operasional instansi, serta dapat memberikan pengetahuan tentang bagian-bagian organisasi yang berbeda dan mengadakan berbagai macam praktek mengenai ketrampilan manajerial yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian kota Tegal, serta selalu mengevaluasi apa yang seharusnya lebih ditekankan dalam proses pengadaan Pelatihan itu sendiri. Karena dengan mengikuti kegiatan pelatihan, pegawai mampu memenuhi kebutuhan pengembangan diri agar pegawai tersebut bisa bekerja lebih terampil dalam segi pengetahuan maupun keahlian lainnya, serta mampu menyelesaikan permasalahan yang sering muncul secara tak terduga.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian kota Tegal

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil dari hipotesis uji t dari nilai signifikansi t hitung variabel Motivasi yaitu sebesar $0,004 < 0,05$ yang artinya hipotesis diterima.

Implikasi hasil dari penelitian ini sejalan dengan teori Usmara (2006:014) yang menyebutkan bahwa motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan tenaga yang berasal dari dalam maupun luar individu yang memulai sikap dan menetapkan bentuk, arah serta intensitasnya. Variabel Motivasi sangat penting bagi pegawai, karena motivasi kerja bisa dikatakan sebagai faktor pendorong bagi seseorang dalam melakukan pekerjaannya.

Faktor motivasi lain juga diperkuat dari Muhamad Busro (2018:59) yang menyebutkan bahwa ada 2 faktor (Faktor Intrinsik dan Faktor Ekstrinsik) yang akan membuat pegawai semakin lebih termotivasi. Pada factor Intrinsik dijelaskan bahwa factor ini mampu memacu seseorang untuk bekerja lebih baik dan bergairah ketika ada didalam pekerjaan yang dapat membentuk motivasi yang kuat hingga dapat menghasilkan pekerjaan yang baik, beberapa factor yang ada dalam motivasi Intrinsik adalah Pencapaian, Pengakuan, Tanggung Jawab dan Kemajuan. Kemudian pada factor Ekstrinsik dijelaskan bahwa factor ini tidak dapat meningkatkan produktivitas atau hasil kerja, tetapi hanya sekedar menjadi factor pemelihara, serta mempertahankan tingkat kepuasan kerja. Beberapa factor yang ada dalam motivasi Ekstrinsik adalah Gaji, Keamanan Pekerjaan, Kondisi Kerja, dan Prosedur Perusahaan.

Dengan menerapkan kedua factor tersebut, pegawai dipastikan mampu termotivasi dengan baik, karena kedua factor tersebut saling melengkapi. Pada motivasi Intrinsik dinilai dapat memacu timbulnya motivasi, serta pada motivasi Ekstrinsik dinilai mampu memelihara serta mempertahankan tingkat motivasi dari pegawai sehingga dapat meningkatkan semangat kerja serta sekaligus dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian kota Tegal.

4. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian kota Tegal

Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia, Pelatihan dan Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari hipotesis uji F nilai signifikansi F hitung yaitu $0,003 < 0,05$ yang artinya hipotesis diterima. Sehingga Kualitas Sumber Daya Manusia, Pelatihan dan Motivasi memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Tegal.

Berdasarkan penggunaan model koefisien determinasi (R^2). Hasil $R^2=0,208$ berarti bahwa 20,8% Kinerja Pegawai (Y) di pengaruhi oleh besarnya Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1), Pelatihan (X_2), dan Motivasi (X_3), sisanya sebesar 79,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Implikasi hasil dari penelitian ini sejalan dengan teori Muhamad Busro (2018:88) yang menyebutkan bahwa Kinerja adalah gambaran

mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) suatu organisasi. Kinerja pegawai dapat ditentukan dari sejauh mana sumber daya manusia tersebut sanggup menunjang keingintahuan dan keterlibatannya dalam organisasi di instansi, karena kinerja merupakan fondasi dasar yang harus dilatih dan dikembangkan agar memberikan dampak positif bagi instansi.

Kualitas Sumber Daya Manusia, Pelatihan dan Motivasi dapat memperbaiki dan mengembangkan pengetahuan, sikap, tingkah laku, keterampilan para pegawai sesuai dengan apa yang diinginkan instansi. Pegawai yang telah diberikan pelatihan serta arahan, bimbingan dan motivasi tentunya akan memiliki kemampuan yang lebih baik, sehingga pegawai mampu bekerja secara efektif dan efisien.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mengenai Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pelatihan, dan Motivasi yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Secara simultan terdapat pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pelatihan, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian kota Tegal. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$.
2. Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian kota Tegal. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$ yang artinya hipotesis diterima.
3. Variabel Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian kota Tegal . Dibuktikan dari nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ yang artinya hipotesis diterima.
4. Variabel Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian kota Tegal . Dibuktikan dari nilai signifikansi $0,004 < 0,05$ yang artinya hipotesis diterima.
5. Dari hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai R^2 sebesar 0,208 atau 20,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Pegawai

dipengaruhi oleh variabel Kualitas Sumber Daya Manusia, Pelatihan, dan Motivasi 20,8%. Sedangkan sisanya 79,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

B. SARAN

Berdasarkan penelitian diatas, maka peneliti mengajukan saran sebagai berikut :

1. Bagi Instansi

Pihak Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian kota Tegal sebaiknya bisa lebih memperhatikan para pegawainya kembali agar dapat menciptakan pegawai yang dikategorikan sebagai pegawai yang memiliki karakteristik, kemampuan dan belakang pendidikan yang baik serta pemberian motivasi yang harus selalu diterapkan untuk memberikan rasa semangat dalam bekerja sehingga bisa membantu instansi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hal tersebut dapat berdampak baik bagi instansi.

2. Untuk peneliti selanjutnya

Diharapkan dapat menambah variabel lain sebagai contohnya komunikasi antar pegawai, yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dan untuk peneliti selanjutnya yang ingin meneliti dengan tema yang sama diharapkan dapat menambah jumlah responden, obyek penelitian serta

menambah atau mencari instrumen pernyataan pada kuesioner agar hasil penelitian selanjutnya lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun Wilson, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, (2018). *Aplikasi Analisis Multivarite, dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Kaswan, M. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: ALFABETA , cv.
- Kulsum, (2008). Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja karyawan bagian Produksi PT. Pesona Remaja Malang. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*. Vol.1 No.4 Hal.187-198.
- Lubis, (2008). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*. Vol.1 No.6 Hal.210-216.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama .
- Muhamad Busro, (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Putut Winoto, (2008). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Perawat Pelaksana terhadap Kinerja Ruangan Rawat Inap RSUD. Haji Surabaya. *Jurnal Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel Surabaya*. Vol.9 No.1 Hal.192-207.
- Ricky Griffin, (2004). *Manajemen Jilid II: Edisi 7*. Jakarta: Erlangga.
- Rivai & Basri, (2005). *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai Kinerja Pegawai dan meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono, (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

T. Hani Handoko, (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Usmara, (2006). *Motivasi Kerja: Proses, Teori, dan Praktis*. Yogyakarta: Amara Books.

LAMPIRAN



**PEMERINTAH KOTA TEGAL
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN,
PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH**

Jl. Ki Gede Sebayu No. 3 Kota Tegal
Telp. / Faks. (0283) 351452 Kode Pos - 52123

SURAT REKOMENDASI PERMOHONAN IJIN RISET

Nomor : 071 / 256 / XII / 2018

- I. DASAR : Surat Kepala Kantor Kesbangpolinmas Kota Tegal
Nomor : 070/285/2018 tanggal 06 Desember 2018
- II. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Tegal tidak keberatan atas pelaksanaan Ijin Penelitian / Riset / Observasi / Survey / Magang yang dilaksanakan oleh :
1. Nama : DIAH RISTIANI
 2. Pekerjaan : Mahasiswi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPS Tegal
 3. Alamat : RT. 012 RW. 003 Kaligayam, Talang Kab. Tegal
 4. Penanggung jawab : Mahben Jalil, SE., MM.
 5. Maksud/Tujuan/Riset/ Penelitian/Kerja Praktek : Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal)
 6. Lokasi : Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal;
 7. Peserta : 1 (satu) orang
- Dengan ketentuan – ketentuan sebagai berikut :
- a. Pelaksanaan Penelitian / Riset / Observasi / Survey / Magang tidak dilaksanakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu keamanan, ketentraman dan ketertiban masyarakat .
 - b. Sebelum pelaksanaan Penelitian / Riset / Observasi / Survey / Magang, terlebih dahulu mengajukan surat permohonan Penelitian / Riset / Observasi / Survey / Magang kepada Instansi lokasi penelitian .
 - c. Pelaksanaan Penelitian / Riset / Observasi / Survey / Magang kepada Responden masyarakat, terlebih dahulu melaporkan kepada Instansi terkait.
 - d. Setelah Penelitian / Riset / Observasi / Survey / Magang agar menyerahkan hasilnya kepada BAPPEDA Kota Tegal.
 - e. Surat Rekomendasi Penelitian / Riset / Observasi / Survey / Magang / ini berlaku dari tanggal : 06 Desember 2018 sampai dengan 06 Maret 2019.

Dikeluarkan di : TEGAL

Pada Tanggal : 06 Desember 2018

**a.n. KEPALA BAPPEDA KOTA TEGAL
KEPALA BIDANG PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN**

**u.b. KEPALA SUB BIDANG PENELITIAN
DAN PENGKAJIAN**

**ATIE SOLIKHATI, S.Sos.
NIP. 19730327 199803 2 007**

Tembusan :

1. Kepala Bappeda Kota Tegal Sebagai Laporan;
2. Kepala Kantor Kesbangpolinmas Kota Tegal;
3. Arsip.

Lampiran 1**KATA PENGANTAR**

Perihal : Permohonan Pengisian Kuisioner
 Judul Penelitian : Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pelatihan, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal.

Kepada Yth,
 Sdr Responden
 Di Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka menyelesaikan penelitian, saya Mahasiswi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal, mohon partisipasi dari Sdr untuk mengisi kuesioner yang telah saya sediakan.

Adapun data yang saya minta adalah sesuai dengan kondisi yang dirasakan Sdr selama ini. Saya akan menjaga kerahasiaan karena data ini hanya untuk kepentingan penelitian.

Setiap jawaban yang diberikan merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya bagi peneliti ini.

Atas perhatian dan bantuannya, saya ucapkan terima kasih.

Tegal, Mei 2019

Hormat Saya,

Diah Ristiani

KARAKTERISTIK RESPONDEN

1. Jenis Kelamin : a. Laki-laki
b. Perempuan
2. Pendidikan Terakhir : a. SMA/SMK
b. D3
c. S1
d. S2
3. Umur : a. 25-35 tahun
b. 35-40 tahun
c. 40-45 tahun
d. >45 tahun

Kinerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Pegawai selalu berfikir intelektual dalam melaksanakan pekerjaan.					
2	Pegawai selalu membiasakan diri dengan sikap disiplin kerja dalam melaksanakan pekerjaan.					
3	Pegawai merasa puas apabila setiap pekerjaan yang dilakukan selalu dihargai oleh atasan.					
4	Pegawai merasa termotivasi apabila diberikan arahan atau bimbingan ketika menemukan kesulitan saat bekerja.					
5	Kepala instansi sudah menerapkan gaya kepemimpinan yang baik selama bekerja.					

6	Pegawai telah mendapatkan lingkungan kerja yang baik selama bekerja.					
7	Pegawai selalu mendapatkan kompensasi tepat pada waktunya.					
8	Pegawai merasa sistem manajemen diinstansi sudah terstruktur secara baik.					

Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)

NO	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Pegawai memiliki Integritas yang baik demi memelihara dan menjaga kepercayaan publik.					
2	Pegawai selalu menerapkan sikap yang baik kepada rekan kerja maupun masyarakat diinstansi.					
3	Pegawai selalu bertanggung jawab dalam setiap tingkah laku yang dilakukan selama bekerja.					
4	Pegawai selalu mempertahankan nama baik profesi dengan menjunjung tinggi nilai-nilai etika pada instansi.					
5	Pegawai selalu menggunakan tindakan yang bermoral saat					

	bekerja.					
6	Pegawai selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang ditentukan instansi.					
7	Pegawai lebih menekankan mutu pada pekerjaan demi mendapatkan kualitas yang baik pada hasil kerjanya.					
8	Pegawai memiliki kemampuan berfikir yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan.					
9	Pegawai mampu menciptakan ide-ide yang kreatif dalam bekerja.					
10	Pegawai mampu memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat.					

Pelatihan (X2)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Pegawai mampu menerima pengetahuan bagian organisasi yang berbeda serta menerapkan keterampilan manajerial.					
2	Pegawai telah menerima petunjuk pengerjaan dan pelatihan tentang cara pelaksanaan pekerjaan.					
3	Pegawai mempelajari proses pembelajaran dari seorang/beberapa orang yang					

	lebih berpengalaman.					
4	Pegawai diberi bimbingan dan pengarahan dalam pelaksanaan kerja rutin.					
5	Pegawai ditempatkan pada posisi manajerial/sebagai anggota panitia tertentu untuk jangka waktu yang telah ditetapkan.					
6	Pegawai telah mengikuti penyelenggaraan penataran/pelatihan sesuai kebutuhan organisasi.					

Motivasi (X3)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Pihak instansi selalu memberi apresiasi atas pencapaian prestasi kerja setiap pegawainya.					
2	Pegawai merasa mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari atasan saat berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
3	Pegawai selalu memeriksa ulang pekerjaan yang telah selesai sebagai bentuk rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.					
4	Pegawai merasa puas dengan tingkat kemajuan karir saat ini.					
5	Gaji yang pegawai terima sudah sebanding dengan pekerjaannya.					
6	Pegawai merasa aman dalam bekerja, karena dari instansi memberikan jaminan keamanan kerja.					
7	Kondisi ruang kerja pegawai sudah cukup nyaman.					

32	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	48
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Deskripsi Hasil Tanggapan Responden (X2)

Responden	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6	TOTAL
1	4	4	4	2	4	3	21
2	3	5	3	4	4	5	24
3	4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	4	5	4	2	23
6	4	4	4	4	3	4	23
7	3	4	3	4	5	4	23
8	5	4	4	4	4	4	25
9	3	4	4	2	4	4	21
10	2	4	4	4	4	3	21
11	5	5	5	4	5	4	28
12	5	5	5	5	5	5	30
13	3	3	3	3	4	4	20
14	4	4	4	4	3	4	23
15	4	3	3	3	4	3	20
16	4	4	3	4	4	4	23
17	3	4	4	4	5	5	25
18	5	3	3	4	4	5	24
19	2	5	4	4	4	4	23
20	4	3	3	3	5	4	22
21	4	4	4	4	3	4	23
22	4	4	4	4	4	3	23
23	3	4	4	4	4	4	23
24	5	5	5	5	5	5	30
25	5	4	4	4	4	4	25
26	4	4	4	5	2	2	21
27	3	4	4	4	4	4	23
28	4	4	4	3	4	4	23
29	5	3	3	2	4	5	22
30	4	4	4	3	3	3	21
31	4	4	3	4	4	4	23
32	5	4	4	4	4	4	25

Deskripsi Hasil Tanggapan Responden (X3)

Responden	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6	P.7	P.8	TOTAL
1	4	4	4	4	5	4	4	4	33
2	5	5	5	5	4	5	5	5	39
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	4	4	4	4	4	4	4	32
6	5	5	4	4	4	5	5	5	37
7	5	4	4	4	4	4	4	4	33
8	5	5	4	4	4	4	4	4	34
9	3	3	4	4	4	4	4	4	30
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12	5	5	5	5	4	5	5	5	39
13	4	3	3	3	5	4	3	3	28
14	3	3	3	4	4	4	3	3	27
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	5	4	4	4	5	4	4	4	34
18	5	5	5	5	4	5	5	5	39
19	4	4	4	4	4	4	4	4	32
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
21	4	4	3	3	4	4	4	3	29
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
23	4	4	3	3	4	4	4	3	29
24	5	5	5	5	5	5	5	5	40
25	4	2	4	4	4	4	4	4	30
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	3	2	4	4	3	4	4	2	26
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32
31	5	4	4	4	5	4	4	4	34
32	3	2	4	4	4	4	4	2	27

Deskripsi Hasil Tanggapan Responden (Y)

Responden	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6	P.7	TOTAL
4	4	5	5	5	5	5	5	38
5	5	4	4	5	5	5	5	38
5	4	4	5	5	5	5	5	38
5	5	5	5	5	4	5	4	38
5	5	4	5	5	5	5	4	38
5	5	5	5	5	4	4	5	38
3	4	4	4	4	4	4	3	30
4	4	4	4	4	3	4	3	30
3	4	5	5	4	4	5	3	33
5	4	3	5	4	4	4	4	33
4	5	5	5	5	5	5	4	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	3	4	4	5	5	4	4	32
4	4	5	4	4	4	4	4	33
5	5	4	5	5	5	5	4	38
5	3	3	4	4	4	4	5	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	5	5	4	4	5	4	36
4	4	5	5	5	5	4	4	36
3	4	4	4	5	5	4	4	33
2	5	5	5	4	4	5	5	35
4	4	3	4	4	4	4	3	30
2	4	5	5	5	5	4	2	32
4	3	4	4	5	5	4	3	32
5	5	5	5	5	5	4	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	4	5	4	4	5	4	36
3	4	4	4	4	4	4	3	30
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	3	3	3	3	4	4	26
4	4	4	4	3	3	5	3	30

P.8	Pearson Correlation	.679**	.288	.790**	.762**	.762**	.469**	.861**	1	.861**	.762**	.900**
	Sig. (2-tailed)	.000	.110	.000	.000	.000	.007	.000		.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P.9	Pearson Correlation	.564**	.288	.790**	.640**	.640**	.469**	.861**	.861**	1	.640**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.001	.110	.000	.000	.000	.007	.000	.000		.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P.10	Pearson Correlation	.601**	.255	.699**	.783**	1.000**	.611**	.640**	.762**	.640**	1	.881**
	Sig. (2-tailed)	.000	.159	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
TOT AL X1	Pearson Correlation	.776**	.440*	.875**	.839**	.881**	.659**	.853**	.900**	.837**	.881**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.012	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas X2

Correlations

		P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6	TOTAL X2
P.1	Pearson Correlation	1	.004	.274	.162	.109	.224	.541**
	Sig. (2-tailed)		.983	.128	.375	.552	.218	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32
P.2	Pearson Correlation	.004	1	.705**	.541**	.232	.207	.680**
	Sig. (2-tailed)	.983		.000	.001	.202	.255	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
P.3	Pearson Correlation	.274	.705**	1	.442*	.159	.044	.675**

P.3	Pearson Correlation	.541**	.504**	1	.944**	.113	.728**	.838**	.716**	.828**
	Sig. (2-tailed)	.001	.003		.000	.538	.000	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P.4	Pearson Correlation	.459**	.467**	.944**	1	.098	.746**	.748**	.685**	.787**
	Sig. (2-tailed)	.008	.007	.000		.593	.000	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P.5	Pearson Correlation	.454**	.284	.113	.098	1	.193	.055	.314	.385*
	Sig. (2-tailed)	.009	.115	.538	.593		.290	.765	.080	.030
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P.6	Pearson Correlation	.615**	.617**	.728**	.746**	.193	1	.868**	.683**	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.290		.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P.7	Pearson Correlation	.636**	.644**	.838**	.748**	.055	.868**	1	.713**	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.765	.000		.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P.8	Pearson Correlation	.750**	.803**	.716**	.685**	.314	.683**	.713**	1	.916**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.080	.000	.000		.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
TOT AL X3	Pearson Correlation	.851**	.849**	.828**	.787**	.385*	.836**	.855**	.916**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.030	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Y

Correlations

	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6	P.7	.8	TOTAL Y
P.1 Pearson Correlation	1	.394 [*]	-.081	.311	.292	.179	.289	.499 ^{**}	.592 ^{**}
Sig. (2-tailed)		.026	.660	.083	.104	.327	.109	.004	.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P.2 Pearson Correlation	.394 [*]	1	.545 ^{**}	.676 ^{**}	.349	.239	.619 ^{**}	.322	.756 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.026		.001	.000	.050	.188	.000	.072	.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P.3 Pearson Correlation	-.081	.545 ^{**}	1	.624 ^{**}	.463 ^{**}	.355 [*]	.381 [*]	.138	.596 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.660	.001		.000	.008	.046	.032	.452	.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P.4 Pearson Correlation	.311	.676 ^{**}	.624 ^{**}	1	.551 ^{**}	.478 ^{**}	.563 ^{**}	.254	.796 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.083	.000	.000		.001	.006	.001	.160	.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P.5 Pearson Correlation	.292	.349	.463 ^{**}	.551 ^{**}	1	.893 ^{**}	.194	.296	.739 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.104	.050	.008	.001		.000	.288	.100	.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P.6 Pearson Correlation	.179	.239	.355 [*]	.478 ^{**}	.893 ^{**}	1	.214	.274	.657 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.327	.188	.046	.006	.000		.239	.129	.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P.7 Pearson Correlation	.289	.619 ^{**}	.381 [*]	.563 ^{**}	.194	.214	1	.363 [*]	.641 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.109	.000	.032	.001	.288	.239		.041	.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
P.8 Pearson Correlation	.499 ^{**}	.322	.138	.254	.296	.274	.363 [*]	1	.621 ^{**}

	Sig. (2-tailed)	.004	.072	.452	.160	.100	.129	.041		.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
TOT	Pearson									
AL Y	Correlation	.592**	.756**	.596**	.796**	.739**	.657**	.641**	.621**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.926	10

Uji Reliabilitas X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.639	6

Uji Reliabilitas X3

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.909	8

Uji Reliabilitas Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.813	8

Lampiran 4

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.47264140
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.089
	Negative	-.091
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

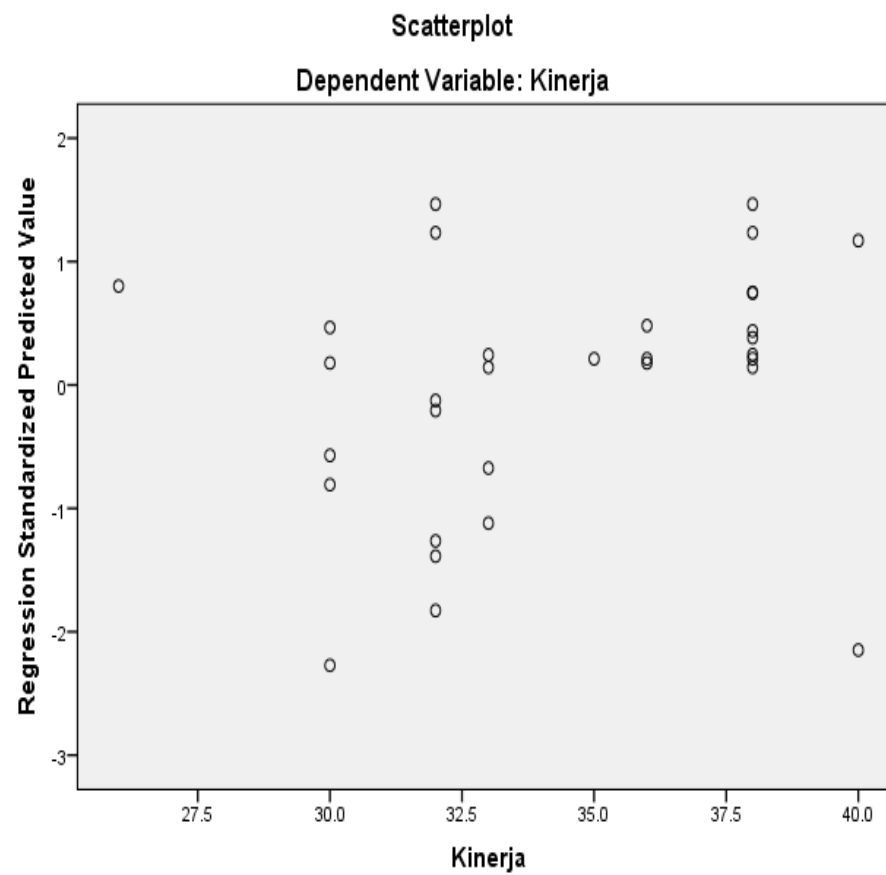
d. This is a lower bound of the true significance.

2. Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	29.831	7.500		3.977	.000		
	X1	.129	.190	.152	.683	.501	.669	1.494
	X2	.033	.319	.024	.103	.919	.597	1.676
	X3	.284	.220	.293	1.292	.207	.645	1.550

a. Dependent Variable: Y

3. Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 5

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	29.831	7.500		.000
	Kualitas Sumber Daya Manusia	.129	.190	.152	.002
	Pelatihan	.033	.319	.024	.001
	Motivasi	.284	.220	.293	.004

a. Dependent Variable: Kinerja

Pengujian Hipotesis

1. Uji Statistik F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28.632	3	9.544	.715	.003 ^b
	Residual	373.836	28	13.351		
	Total	402.469	31			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, Pelatihan

2. Uji Statistik t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29.831	7.500		3.977	.000
Kualitas Sumber Daya Manusia	.129	.190	.152	.683	.002
Pelatihan	.033	.319	.024	.103	.001
Motivasi	.284	.220	.293	1.292	.004

a. Dependent Variable: Kinerja

3. Koefisien Determinasi R^2 **Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.267 ^a	.071	.028	3.654	.071	.715	3	28	.551

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja